



Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social

**“INVESTIGACIÓN CUALITATIVA SOBRE LAS
PERCEPCIONES DE LOS ACTORES INVOLUCRADOS EN LA
TEMÁTICA DE INMIGRACIÓN RESPECTO A LAS
CONDICIONES EN LAS ÁREAS DE SALUD Y TRABAJO DE
LOS(AS) HAITIANOS(AS) EN LA COMUNA DE LIMACHE”**

**“INFORME FINAL DE PROYECTO DE TÍTULO PARA OPTAR AL
GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL Y
EL TÍTULO PROFESIONAL DE TRABAJADOR SOCIAL”**

ALUMNAS: CAROLINA ALARCÓN SOTO
CATALINA ALBORNOZ RODRÍGUEZ
MAYRA CÁCERES VERA
JUDITH FIGUEROA CATALÁN

PROFESORA GUÍA: MARLENE ARAYA C.

2019

Contenido

“INFORME FINAL DE PROYECTO DE TÍTULO PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL Y EL TÍTULO PROFESIONAL DE TRABAJADOR SOCIAL”	1
Presentación	4
CAPÍTULO I: CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	5
1. Contexto Institucional	6
1.1. Identificación de la Institución	6
1.2. Cobertura	6
1.3. Antecedentes Históricos	6
1.4. Política de la Institución	7
1.5. Objetivo de la Institución.....	8
2. Contexto Programático.....	8
2.1. Contexto a nivel de entidades colaboradoras de la investigación	9
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL.....	13
1. Migración	14
1.1. Tipos de Migraciones.....	17
1.2. Teoría Explicativa de la Migración.....	18
2. Enfoque de Determinantes Sociales de la Salud.....	19
3. Condiciones en el Área de Salud	20
4. Condiciones en el Área Laboral	24
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	31
Introducción.....	32
1.1. Formulación del Problema.....	33
1.2. Objetivo de Investigación	33
2. Diseño Metodológico	33
2.1. Enfoque Cualitativo	34
2.2. Investigación Exploratoria	35
2.3. Investigación Descriptiva.....	35
3. Diseño metodológico	36
3.1. Colectivo de Investigación.....	37
3.2. Criterios de Inclusión	37
3.3. Criterios de calidad y de rigor	38
4. Selección de estrategias de obtención, análisis y presentación de datos.....	40
4.1. Técnicas para la recolección de información.....	40
4.2. Análisis de datos y presentación de datos.....	40
4.3. Técnicas de Análisis	41
CAPÍTULO: IV ANÁLISIS	42
1. Análisis de las Condiciones de Salud	43
1.1. Análisis Salud de los(as) Funcionarios(as) del Consultorio adosado al HSTL 43	
1.2. Análisis Salud de los(as) Inmigrantes Haitianos(as) residentes o que hayan residido en la Comuna de Limache	58
2. Análisis de las Condiciones de Trabajo.....	77

2.1. Análisis de Trabajo de los(as) Funcionarios de la Ilustre Municipalidad de Limache	77
2.2. Análisis de Trabajo de los(as) Inmigrantes Haitianos que residan o hayan residido en la Comuna de Limache.....	90
CAPITULO V: CONCLUSIONES.....	113
1. Conclusiones.....	114
2. Aprendizajes desde el Trabajo Social.....	116
CAPITULO VI: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	117
Presentación	118
1. Nombre de la propuesta.....	118
2. Fundamentación	118
3. Objetivo general y Específicos	119
4. Estrategias de intervención.....	119
5. Técnicas de intervención	120
6. Destinatarios participantes y beneficiarios:	120
7. Tiempo estimado para cada clase	120
8. Matriz de Descripción de Actividades	121
Bibliografía.....	141
ANEXOS	147

Presentación

El presente proyecto de título denominado “Investigación cualitativa sobre las percepciones de los actores involucrados en la temática de inmigración respecto a las condiciones en las áreas de salud y trabajo de los(as) haitianos(as) en la comuna de Limache” apunta a una indagación en una temática actual y contingente tanto a nivel comunal como país.

A través de esta se busca conocer las percepciones respecto a las condiciones de salud y trabajo de los(as) inmigrantes haitianos(as) como también de aquellos funcionarios(as) que se desempeñan o relacionan con dichas áreas. Esto permitirá un primer acercamiento a la temática para futuras acciones que beneficien la calidad de vida de los(as) inmigrantes que residen en territorio nacional.

Tal como su nombre lo menciona, la investigación se realizará en la comuna de Limache, teniendo como institución patrocinante a la Ilustre Municipalidad de Limache, y específicamente en la Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO), donde a su vez se realizará una vinculación directa con la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) y el Consultorio adosado al Hospital Santo Tomás de Limache (HSTL).



Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social

CAPÍTULO I: CONTEXTO INSTITUCIONAL

1. Contexto Institucional

1.1. Identificación de la Institución

Tabla N°1: Identificación de la Institución

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Ilustre Municipalidad de Limache
DIRECCIÓN	Palmira Romano Sur 340, Limache, Región de Valparaíso.
TIPO DE INSTITUCIÓN	Corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio.
ALCALDE	Daniel Morales Espíndola
UNIDAD DE TRABAJO	Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO).
DIRECTOR	Marcos Morales Ureta.
UBICACIÓN GEOGRÁFICA	

1.2. Cobertura

La cobertura de la Ilustre Municipalidad de Limache abarca el sector geográfico de la zona central de Chile, ubicada a los 33° 01' de latitud sur y a los 71° 18' de longitud oeste perteneciente a la comuna de Limache. Esta cuenta con una superficie de 545,7 kilómetros cuadrados, una extensión longitudinal de 22 kilómetros. En esta zona según el pre-censo realizado el año 2016 por el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile un total de 46.121 habitantes, de los cuales 22.353 son hombres y 23.768 son mujeres.

1.3. Antecedentes Históricos

La Ilustre Municipalidad de Limache se destaca por los siguientes antecedentes históricos.

- El día 2 de mayo del año 1858 se funda la institución en la Villa Alegre de Limache, lo que actualmente se conoce como Avenida República.

- Su primer alcalde fue Juan Crisóstomo Rodenas.
- En el año 1965, por primera vez en la historia de Limache una mujer llega a la Municipalidad como alcaldesa: la regidora Palmira Romano Piraino, quien falleció en su cargo el 15 de julio de 1995.
- En su testimonio legó su residencia y pertenencias a la Ilustre Municipalidad con la condición de que fuera utilizada como museo y sede de recepción de autoridades.
- En el año 2009 la municipalidad comienza a funcionar en el Edificio Consistorial, ubicado en la calle Palmira Romano Sur N°340.
- En el año 2010 se construyó la Delegación Municipal Tabolango
- En el mes de enero del 2012 tras el fallecimiento del alcalde Luis Minardi asume el cargo Daniel Morales Espíndola, Licenciado en Historia de la Universidad de Valparaíso, Magíster en Ciencias Políticas en la Academia de Guerra Naval y egresado de Derecho. Luego en el mes de octubre, en las Elecciones Municipales obtuvo la primera preferencia.
- En el año 2016, con más del 60% de respaldo, el Alcalde Daniel Morales es reelecto para su segundo periodo al mando de la Ilustre Municipalidad de Limache.
- Actualmente la Municipalidad se encuentra en proceso de remodelación de infraestructura.

1.4. Política de la Institución

La Ilustre Municipalidad de Limache se enmarca bajo las normativas de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, en su art. 1 establece que *“la administración local de cada comuna o agrupación de comunas que determine la ley reside en una municipalidad, quien a su vez la define como corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comunas”*. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2018)

Bajo este encuadre, la Ilustre Municipalidad de Limache establece en sus directrices:

- **Misión:** *“Procurar que los ciudadanos de la comuna accedan a una mejor calidad de vida, a través de una relación creciente de colaboración y participación entre la ciudadanía y el municipio, que permita una adaptación constante a los cambios en el entorno político, cultural, social, económico y medioambiental”*. (Ilustre Municipalidad de Limache, 2011-2015)

- **Visión:** *“Limache se proyecta como una comuna segura y agradable para vivir, en desarrollo y crecimiento sustentable en los ámbitos productivo, agrícola, comercial, turístico, cultural, educativo, deportivo y de salud, con un ordenamiento urbano y territorial, que valora su identidad patrimonial, preocupada por las tradiciones, los adultos mayores, la ecología, con una fuerte influencia de inmigrantes extranjeros y que mejora los servicios que reciben sus ciudadanos, respetando el entorno natural y la sustentabilidad desde una dimensión de escala humana”.* (Ilustre Municipalidad de Limache, 2011-2015)

1.5. Objetivo de la Institución

La Ilustre Municipalidad de Limache tiene como objetivo *“caracterizarse como una comuna que genere trabajo, posibilite un desarrollo equitativo de la calidad de vida de sus habitantes en los distintos grupos etarios, y por otra parte que preserve las cualidades naturales y culturales propias de la comuna.”*

2. Contexto Programático

La temática de Inmigración atiende al interés de trabajar un fenómeno actual, contingente y vigente a lo largo de todo Chile. El porcentaje de población migrante corresponde al 6.1 % de la población total, y donde más de 300 mil extranjeros se mantienen de manera irregular. (El Mercurio, 2018)

Con el pasar de los años Chile se ha convertido en un destino de migraciones debido a su estabilidad económica y social, lo que atrae al migrante en una primera instancia. Si bien se posee ciertas características positivas, por otro lado, no cuenta con una legislación vigente, y tampoco con una política migratoria que atiendan esta realidad de forma integrada, lo cual genera que las condiciones en las se establecen en el país no cumplan con los parámetros deseados para generar bienestar.

Bajo este contexto nos encontramos con un desconocimiento y una falta de respuestas a las necesidades de dicha población, situación que se manifiesta a nivel país. El interés de la investigación apunta a acercar y visualizar la realidad de las condiciones en la cual se encuentran los(as) inmigrantes de la comuna de Limache, enfocándose principalmente en el **plano laboral y de salud**.

Lo que se busca obtener en esta investigación es un primer acercamiento por parte de la Ilustre Municipalidad de Limache a esta temática y poder generar una fuente de información que permita contribuir al desarrollo de acciones futuras en pro de una mejora en el bienestar y la calidad de vida del

inmigrante, frente a las diferentes problemáticas que se pueden presentar en el proceso de instalación e integración a la sociedad, el cual no cuenta con un seguimiento real y constante producto del creciente aumento de este fenómeno en la comuna.

Es así como el presente proyecto de título buscará por medio del contacto directo con él y la inmigrante que residió o ha residido en la comuna de Limache y funcionarios(as) de OMIL y del Consultorio adosado HSTL, obtener la información necesaria para contextualizar, entender y analizar las condiciones de vida del inmigrante residente en la comuna.

2.1. Contexto a nivel de entidades colaboradoras de la investigación

La presente investigación se inserta en la Ilustre Municipalidad de Limache, específicamente en la Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO), donde a su vez se realizará una vinculación directa con la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) y el Consultorio adosado al Hospital Santo Tomás de Limache (HSTL) para abordar las condiciones sociales en el plano de la salud y el trabajo.

- Ilustre Municipalidad de Limache:

La comuna de Limache en los últimos años se ha convertido en un destino para los(as) inmigrantes, principalmente para los(as) de nacionalidad haitiana, quienes buscan en Limache satisfacer sus necesidades básicas.

Desde el Municipio se ha logrado visualizar con esta masiva llegada, una serie de problemas vinculados esencialmente con la vulneración de Derechos en el área de Trabajo y Salud. Si bien la institución no cuenta actualmente con un protocolo de acción, produciendo divergencias en sus oficinas municipales respecto a cómo reaccionar y/o tratar los temas de migración, se estableció de forma diligente dentro de la Dirección de Desarrollo Comunitario, a una encargada de la temática de migración, labor que queda a cargo de una Trabajadora Social que además participa de la Oficina de la Discapacidad y Programas Sociales.

Bajo este contexto es que el municipio comienza a reaccionar y abordar la temática de migración en pro de generar acciones que tiendan a responder de forma íntegra a las necesidades de los(as) inmigrantes residentes de su comuna y con ello mejorar sus condiciones y calidad de vida reconociéndolos como partes de la comunidad limachina.

- **Oficina Municipal de Dirección de Desarrollo
Comunitario (DIDECO):**

La DIDECO de la Ilustre Municipalidad de Limache tiene por objetivo generar instancias de mejoramiento de la calidad de vida de los(as) habitantes de la comuna, a través de gestiones que promuevan y potencien la participación de la comunidad en manera organizada. Con el fin de responder a las necesidades específicas de la comunidad, mediante la implementación de programas y proyectos que fortalecen la Seguridad Ciudadana, promoviendo el Deporte, la Cultura y el Turismo, siguiendo el Plan de Desarrollo Comunal, desarrollando la Misión Municipal y su Planificación Estratégica.

Bajo este contexto, producto de las nuevas problemáticas vinculadas al tema de migración, y siendo la DIDECO la encargada de generar instancias de mejoramiento de la calidad de vida de los(as) habitantes de la comuna, esta se ha visto en la necesidad de realizar un trabajo en red con diversas instituciones y organizaciones, para así poder agilizar los procesos administrativos y dar una oportuna respuesta a las necesidades manifestadas por la población haitiana residente en la comuna.

Las problemáticas más frecuentes relacionadas con la temática son; la irregularidad de estadía, produciendo multas por infracción a la ley de migración a lo cual la DIDECO se encarga de realizar informes sociales para reducir hasta en un 50% la multa. El trabajo irregular ejercido por la comunidad haitiana, desconociendo la normativa laboral y legal, produciendo aprovechamiento por parte de los(as) empleadores(as) y vulneración en los(as) inmigrantes. El hacinamiento en las viviendas, produciendo una serie de problemas vinculados a la intimidación personal, la insalubridad, como enfermedades e infecciones y la conveniencia por parte del arrendador el cual no se rige por los marcos legales.

Como se mencionó anteriormente, para abordar esta contingencia, la DIDECO establece en la actualidad a una encargada en la temática de migración, para dar respuesta de forma oportuna a las problemáticas visualizadas en la vulneración de derechos de los(as) migrantes de la comuna de Limache.

- **Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL):**

La OMIL de Limache es un programa del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), que tiene como objetivo ayudar a mejorar la empleabilidad de las personas de la comuna. Esta Oficina cuenta con la categoría IOV en la Provincia Marga- Marga, permitiendo realizar atenciones mediante entrega de información, Orientación y vinculación. Generando derivaciones a ofertas laborales, capacitaciones y también apoyo al emprendimiento, entendido como autoempleo.

Sus lineamientos de acción se rigen por lo establecido por SENCE, *“un organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que se relaciona con el gobierno a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social”*. La cual tiene como misión *“mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales, a través de una oferta integrada y de calidad de políticas, programas e instrumentos, dirigidos a ocupados, desocupados y quienes no participan del mercado laboral, con especial atención en acompañar a personas vulnerables para su inserción y continuidad laboral.”* (SENCE, 2018)

En el último tiempo OMIL ha debido enfrentar una masiva llegada de los(as) inmigrantes haitianos(as) en busca de trabajo; y con ello una brecha idiomática que dificulta la comunicación y el proceso. Frente a esta situación que se ha presentado sin aviso al equipo de trabajo, se comienzan a idear formas para atender las necesidades laborales de este nuevo perfil de personas demandantes de sus servicios. Para mejorar la empleabilidad de los(as) inmigrantes y vincularlo a una oferta de trabajo real, el requisito fundamental es que estos cuenten con su cédula de identidad chilena, sin esta su vinculación con algún(a) empleador(a) se hace imposible. El o la inmigrante en situación irregular que se presente en OMIL sólo recibe una ayuda en cuanto a la confección de su currículum, puesto dicha situación irregular lo excluye de poder optar a la labor vinculación que ejerce OMIL con las fuentes empleadoras.

Bajo este contexto es que se aborda y desarrolla la situación de los(as) inmigrantes residentes de la comuna de Limache y las condiciones en las áreas de salud y trabajo.

- **Consultorio adosado al Hospital Santo Tomás de Limache (HSTL)**

El Consultorio adosado al HSTL se divide en tres sectores, teniendo cada uno de estos, un área geográfica determinada, teniendo sus funcionarios(as) y profesionales establecidos. Además, los(as) usuarios(as) son atendidos(as) (dependiendo de su domicilio) en el sector correspondiente para recibir prestaciones médicas. El Consultorio entrega la atención primaria de la salud (APS), orientado en un modelo de atención integral de salud, que promueve la atención eficiente, eficaz y oportuna, que se dirige a las personas consideradas en su integridad física y mental, como seres sociales pertenecientes a distintas familias y comunidades.

Como recinto hospitalario la segunda entidad colaboradora trabaja constantemente para responder a las necesidades relacionadas con salud. En la actualidad ante la masiva llegada de inmigrantes a la comuna de Limache, se ha visto en la necesidad de crear mecanismos de acción como respuesta rápida para abordar este fenómeno. Frente a esto, el equipo multidisciplinario que compone el Consultorio adosado al HSTL ha realizado un catastro de inscripción en el hospital y regularización de FONASA con los(as) inmigrantes de nacionalidad haitiana que hayan residido o residan en la comuna. Desde allí los(as) profesionales han vislumbrado problemáticas de salud mental derivadas del estrés post-migratorio frente a este shock cultural, alta tasa de embarazos y enfermedades e infecciones de transmisión sexual, desconocimiento en la entrega de beneficios como la leche y la alimentación nutricional correspondiente para los menores y por último la presencia de un alto número de multas por infracción a la ley de migración producto de su condición irregular.



Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social

CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL

1. Migración

A lo largo de la historia el ser humano ha buscado formas de adaptarse al medio y con ello mejorar su calidad de vida, esto lo ha llevado a moverse de lugares, contextos sociales, políticos y culturales. Esta movilidad espacial que se realiza de forma natural por el hombre es la llamada migración, un fenómeno dinámico y cambiante.

Buscando entender la migración y todas las aristas que la componen, múltiples organizaciones y autores han trabajado y definido la migración a lo largo de la historia.

Una definición inicial es la que establece el Diccionario de la Real Academia Española, el cual establece que la migración es un *“Desplazamiento geográfico de individuos o grupos, generalmente por causas económicas o sociales.”* (Real Academia Española, 2018)

A nivel de Organizaciones, la Organización Internacional para las migraciones (OIM) ha definido la migración como un *“Movimiento de población hacia el territorio de otro Estado o dentro del mismo que abarca todo movimiento de personas sea cual fuere su tamaño, su composición o sus causas; incluye migración de refugiados, personas desplazadas, personas desarraigadas, migrantes económicos”* (Organización Internacional para las Migraciones, 2006)

Se denomina migración al desplazamiento humano de un lugar a otro durante un tiempo determinado. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) las migraciones son *“desplazamientos de la población de una delimitación geográfica a otra por un espacio de tiempo considerable o indefinido.”* (HASA Grupo Asistencial, 2006)

Respecto a los autores que han aportado a establecer una definición de migración podemos mencionar la establecida por Carlos Giménez Romero, quien la define (en el texto de (Micolta León, 2005)) como *“el desplazamiento de una persona o conjunto de personas desde su lugar habitual de residencia a otro, para permanecer en el más o menos tiempo, con la intención de satisfacer alguna necesidad o conseguir una determinada mejora.”*

Otros conceptos por considerar y mencionar son el de Emigración e Inmigración, los cuales son definidos por la OIM de la siguiente manera:

Tabla N°2: Definición de Emigración e Inmigración (Organización Internacional para las Migraciones, 2006)

Definición entregada por	Emigración	Inmigración
Organización Internacional para las migraciones	<i>“Acto de salir de un Estado con el propósito de asentarse en otro. Las normas internacionales de derechos humanos establecen el derecho de toda persona de salir de cualquier país, incluido el suyo. Sólo en determinadas circunstancias, el Estado puede imponer restricciones a este derecho. Las prohibiciones de salida del país reposan, por lo general, en mandatos judiciales.”</i>	<i>“proceso por el cual personas no nacionales ingresan a un país con el fin de establecerse en el”</i>

Profundizando en esta temática, también se hace fundamental definir al sujeto involucrado. Frente a esto, la OIM también nos entrega una definición, estableciendo al migrante como *“cualquier persona que se desplaza o se ha desplazado a través de una frontera internacional o dentro de un país, fuera de su lugar habitual de residencia independientemente de su situación jurídica, del carácter voluntario o involuntario del desplazamiento, de las causas del desplazamiento o de la duración de su estancia.”* (Organización Internacional para las Migraciones, 2018)

La definición anterior aborda al migrante de forma genérica, pero cabe mencionar que dentro de esta categoría podemos encontrarnos con diferentes tipos de migrantes, tales como:

Tabla N°3 Definición de los tipos de migrantes según la OIM
(Organización Internacional para las Migraciones, 2006)

Tipo de migrante	Definición
Migrante Calificado	<i>Trabajador migrante que por sus competencias recibe un tratamiento preferencial en cuanto a su admisión en un país distinto al suyo. Por esas razones, está sujeto a menos restricciones en lo que respecta a la duración de su estadía en el país receptor, al cambio de empleo y a la reunificación familiar.</i>
Migrante Documentado	<i>Migrante que ingresa legalmente a un país y permanece en él, de acuerdo con el criterio de admisión.</i>
Migrante Económico	<i>Persona que habiendo dejado su lugar de residencia o domicilio habitual busca mejorar su nivel de vida, en un país distinto al de origen. Este término se distingue del de "refugiado" que huye por persecución o del refugiado de facto que huye por violencia generalizada o violación masiva de los derechos humanos. También se usa para hacer referencia a personas que intentan ingresar en un país sin permiso legal y/o utilizando procedimientos de asilo de mala fe. Asimismo, se aplica a las personas que se establecen fuera de su país de origen por la duración de un trabajo de temporada (cosechas agrícolas), llamados "trabajadores de temporada" o temporero.</i>
Migrante Irregular	<i>Persona que habiendo ingresado ilegalmente o tras vencimiento de su visado, deja de tener estatus legal en el país receptor o de tránsito. El término se aplica a los migrantes que infringen las normas de admisión del país o cualquier otra persona no autorizada a permanecer en el país receptor (también llamado clandestino/ilegal/migrante indocumentado o migrante en situación irregular).</i>
Refugiado (Reconocido)	<i>Persona que con "fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección de tal país". Convención sobre el Estatuto de Refugiado de 1951, modificada por el Protocolo de 1967).</i>

1.1. Tipos de Migraciones

Para abordar este punto se ha tomado como referencia lo establecido por la autora y Socióloga Cristina Blanco (en el texto de (Micolta León, 2005)) quien establece una tipología a partir de categorías como el límite geográfico, la duración, los sujetos de la decisión y las causas.

a. De acuerdo con el límite geográfico

- **Internas:** *“Movimiento de personas de una región a otra en un mismo país con el propósito de establecer una nueva residencia. Esta migración puede ser temporal o permanente. Los migrantes internos se desplazan en el país, pero permanecen en él. (Por ejemplo, movimientos rurales hacia zonas urbanas)”*.
- **Externas o internacionales:** En este tipo de migración se pueden establecer dos subcategorías. Una donde se traspasan fronteras nacionales y los movimientos están sujetos a control administrativo, esto en ocasiones por el país emisor y siempre por el país receptor (se acepta la estancia). La otra subcategoría se refiere al traspaso de ciertos límites no establecidos ya por los estados, sino por unidades territoriales más amplias

b. De acuerdo con la duración

- **Transitorias:** Aquellas en las que el migrante establece su residencia en el lugar de destino como una etapa transitoria.
- **Definitivas:** Aquellas en las que los migrantes establecen su residencia en el lugar de destino de forma definitiva o por un prolongado espacio de tiempo.

c. De acuerdo con los sujetos de la decisión

- **Espontáneas:** Aquellas en las que el migrante decide voluntariamente abandonar su lugar de origen sin mediación institucional alguna o sin verse forzado a ello.
- **Dirigidas:** Aquellas donde el migrante mantiene su voluntad de migrar, pero instalado por agencias favorecedoras de los desplazamientos.
- **Forzadas:** Aquellas donde el migrante no decide voluntariamente su traslado y en ciertas ocasiones ni su destino (esclavos, repatriados, exiliados...)

d. De acuerdo con las causas que las motivan las migraciones

- **Ecológicas:** Son las producidas por catástrofes naturales o situaciones adversas del hábitat.
- **Políticas:** Son las producidas por la intolerancia nacionalista, por la intransigencias religiosas o políticas, por situaciones sociales altamente conflictivas. Se incluyen todos los movimientos originados por cualquier tipo de conflicto bélico o por persecuciones de carácter racial, étnico, dando lugar a las figuras de los desplazados, exiliados, aislados o refugiados.
- **Económicas:** Son las producidas por causas económicas. En este tipo de migraciones los individuos parecen decidir *“libre y voluntariamente”* migrar.

1.2. Teoría Explicativa de la Migración

Como se mencionó anteriormente, los procesos migratorios han existido desde el inicio de la humanidad, lo que ha despertado el interés de múltiples autores por explicar dicho fenómeno. Si bien existen una serie de teorías explicativas, se ha seleccionado en este caso la teoría Neoclásica.

Dicha teoría ha tenido un papel fundamental en el estudio de las migraciones en la segunda mitad del siglo XX. La teoría Neoclásica, considerada como la más antigua, parte de dos supuestos; (los cuales son explicados en (Micolta León, 2005))

- a) *“El hombre es sedentario por naturaleza, por razones económicas”*
- b) *“En su decisión de emigrar el emigrante actúa en forma racional para maximizar las ventajas del proceso”*

Establece que la migración internacional se fundamenta en una decisión personal, individual, donde se analizan los costos y beneficios que generan dichos movimientos migratorios, donde se busca generar una mejora en la renta, a través de las diferencias existentes entre las tasas salariales del país de origen con respecto al país de destino.

Autores como Castles y Millar (en el texto de (Micolta León, 2005)) respaldan la teoría neoclásica, argumentan que esta supone que *“los individuos buscan el país de residencia que maximice su bienestar, la búsqueda se restringe por los recursos financieros individuales, por las reglas de inmigración impuestas por los países anfitriones en competencia y por las reglas de emigración de los países de salida, además de las decisiones personales de los actores como seres pensantes, que deciden trasladarse de un lugar a otro, en donde sean más productivos y mejor remunerados”*

Para sustentar y respaldar esta teoría existen ciertos enfoques o referencias, entre los cuales encontramos:

- ***El enfoque de la decisión individual:***

Este enfoque según Todaro (1969) (como se cita en el texto de (Gómez Walteros, 2010)) *se basa en la decisión individual a emigrar dentro de una elección de “racionalidad económica”, estableciendo de esta manera una búsqueda en la mejora del bienestar individual en donde se propone un balance entre ingresos y costos y se hace basado en las diferencias estructurales entre regiones o de un país a otro.”*

Bartel (1979) (como se cita en el texto de (Gómez Walteros, 2010)) “recomienda que los estudios sobre las decisiones individuales sobre migración deben estar en consonancia con la movilidad laboral, ya que se debe tener en cuenta el vínculo establecido entre la decisión de emigrar y la probabilidad de separación, encontrar o cambiar de trabajo.”

- ***El enfoque de la estrategia familiar:***

Algunos autores como, Sandell, Minccer, Borjas y Bronars (que son citados en el texto de (Gómez Walteros, 2010)) que reconocen que *“la familia, así como los vínculos que se establecen alrededor de ella son factores determinantes de las decisiones de emigrar, ya que la emigración es una estrategia en la obtención de ingresos para cubrir los gastos de la familia y poder garantizarles una mejor calidad de vida, bienestar y prosperidad. También es importante diferenciar entre la movilidad de la familia como conjunto y la migración de algunos de los miembros.”*

2. Enfoque de Determinantes Sociales de la Salud

De acuerdo con el interés en conocer las condiciones en las cuales los(as) inmigrantes haitianos(as) en situación regular se encuentran viviendo en la comuna de Limache, es que se ha decidido abordar el “Enfoque de Determinantes Sociales de la Salud”. En este sentido, se entenderá por determinantes sociales de la salud como *“las condiciones en las que las personas nacen, crecen, viven, trabajan y envejecen incluyendo los sistemas de salud, y estas están definidas por la distribución de la riqueza, el poder y los recursos a nivel mundial, nacional y local, dependiendo además de los sistemas políticos adoptados por los países”* (Ministerio de Salud, FONASA, Superintendencia de Salud, 2014)

Desde este enfoque se reconocen una serie de condiciones sociales, económicas, culturales y medio ambientales que pueden influenciar y afectar al ser humano, las cuales interactúan con ciertos factores personales como la

edad, la educación, el trabajo etcétera, donde el sistema de salud es solo un determinante, teniendo mayor relevancia las condiciones de vida y trabajo, la vivienda, la alimentación, el agua y el saneamiento entre otros.

En este sentido, la situación migratoria en general, tanto la regular como la irregular se consideran un determinante social de la salud, considerando las circunstancias en las cuales se desarrolla puede generar riesgos que afecten la salud, todas estas condiciones dependen a su vez del tipo de migración que se trate, si es voluntaria o forzada, si es en contexto de frontera, la etnicidad, el género, el país de origen y destino.

Finalmente, tomando en consideración las áreas de interés a saber por la institución patrocinante respecto a la población haitiana residente en la comuna es que se debe generar conocimiento conceptual respecto al plano laboral y de salud de los(as) inmigrantes haitianos(as).

3. Condiciones en el Área de Salud

Para poder identificar las condiciones de salud de un individuo se hace necesario generar un acercamiento a los conceptos y contextos relacionados.

El concepto salud es definido por la OMS *“Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia.”* (Organización Mundial de la Salud, 1998)

Para generar un completo estado de bienestar hay ciertos factores que pueden influir de manera positiva o negativa en este. Respecto a aquellos que influyen de manera positiva se les denomina factores Protectores, entendidos como *“las características de las personas o de las situaciones que al estar presentes protegen o aminoran el efecto de estímulos nocivos sobre el individuo. Los factores protectores cumplen un rol de protección en la salud, mitigan el impacto del riesgo y motivan al logro de las tareas propias de cada etapa del desarrollo. Enfocado el asunto desde esta perspectiva, los factores protectores al aumentar la tolerancia ante los efectos negativos, disminuyen la vulnerabilidad y la probabilidad de enfermar.”* (Oyarzún, 2008) Y por otro lado, aquellos que influyen de manera negativa se les denomina factores de Riesgo: los cuales se definen como *“cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión.”* (Organización Mundial de la Salud, 2018)

Bajo este contexto, buscando generar factores protectores y disminuir aquellos de riesgo es que a nivel nacional, la Constitución Política de la República de Chile, en su artículo N°19, asegura a todas las personas, *“El*

derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”, es decir, a la protección de la salud. En este sentido, el Estado de Chile, protege el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y la rehabilitación del individuo. De tal manera, que, como lo expresa el Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos, ratificado por Chile en el año 1989, y que en su artículo 26 señala que, *“Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley.”* (Biblioteca del Congreso Nacional, 2005) Para asegurar el acceso a salud de acuerdo con el artículo 19 N° 9 de la Constitución Política de la República, a través de la ley, en Chile se ha configurado un sistema estatal y un sistema privado de salud. En lo referente al Sistema Estatal de Salud se encuentra integrado por el Sistema Nacional de Servicios de Salud, cuya operación está vinculada con el Fondo Nacional de Salud (FONASA), el cual es *“el organismo público que administra los fondos estatales destinados a salud en Chile, para dar cobertura a sus beneficiarios.”* (Chile Atiende, 2016) Es decir, se financian diversas prestaciones de salud en los respectivos servicios públicos. Los trabajadores(as) y beneficiarios(as) adscritos(as) a FONASA tienen dos modalidades de atención, por un lado la modalidad institucional, donde las prestaciones se otorgan en hospitales públicos o centros de atención primaria, y por otro lado aquella de libre elección, donde las atenciones se reciben de prestadores privados adscritos a esta modalidad, mediando un copago equivalente a la diferencia entre el precio fijado por los prestadores para cada prestación y la cantidad fijada aportada por FONASA. (Chile Atiende, 2016)

En cuanto al Sistema Privado de Salud, se encuentra constituido por las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE), las cuales son *“entidades privadas encargadas de financiar las atenciones y beneficios de salud, así como las entidades afines o complementarias a ese fin, a las personas afiliadas, y sus cargas, que cotizan el valor del plan pactado”.* (Superintendencia de salud, 2010) *Estas proveen servicios a través de instalaciones privadas como públicas.*

La Ley 18.469, en artículo 3° determina que, *“Los organismos que integran el Sistema Nacional de Servicios de Salud son responsables de la ejecución de las acciones de salud que tiendan asegurar la salud de los habitantes de la república”.* (Ministerio de Salud, 1985) Además, determina que los beneficiarios del régimen de prestaciones de salud que otorga el Estado a través de sus servicios son los afiliados que cotizan en dicho sistema, considerando, también, aquellas personas en situación de vulnerabilidad

social, como es el caso de *“las personas carentes de recursos o indigentes”*, según el artículo 6°.

Para entregar un servicio de salud de calidad a la población se deben considerar una serie de elementos que finalmente inciden en las condiciones de salud de los(as) usuarios(as). Entre los cuales se encuentran;

- **Atención Integral en Salud:** este es un Modelo bajo el cual el Ministerio de Salud (MINSAL) se sustenta, el cual se define como *“El conjunto de acciones que promueven y facilitan la atención eficiente, eficaz y oportuna, que se dirige más que al paciente o la enfermedad como hechos aislados, a las personas consideradas en su integralidad física y mental, como seres sociales pertenecientes a distintas familias y comunidades, que están en permanente proceso de integración y adaptación a su medio ambiente físico, social y cultural.”* (Ministerio de Salud, 2012) Esta definición reconoce una visión integral de las personas, se centra en la organización de los recursos de la red de salud y la oferta de prestaciones. Poniendo en el centro al usuario y recogiendo para ello el **Modelo Biopsicosocial**, el cual se caracteriza por ser un enfoque participativo de salud y enfermedad. Este se define por el autor Engel (1997) como *“un modelo que se apoya en la concepción de que en todos los estadios del proceso salud-enfermedad coexisten factores biológicos, psicológicos y sociales implicados. Tanto en lo que respecta a un estadio de salud como en los diferentes niveles de enfermedad.”* (Borrell i carrió, 2016)
- **Prevención en Salud:** Según la OMS se define como *“las medidas destinadas no solamente a prevenir la aparición de la enfermedad, tales como la reducción de factores de riesgo, sino también a detener su avance y atenuar sus consecuencias una vez establecida.”* (Organización Mundial de la Salud, 1998)

Existen tres niveles de prevención que corresponden a las diferentes fases del desarrollo de la enfermedad, estas son (Ministerio de Salud, 2005):

- **Prevención Primaria:** *“Es el conjunto de acciones que se realizan con el objeto de limitar la incidencia de las enfermedades mediante el control de factores de riesgo”.*
- **Prevención Secundaria:** *“Es el conjunto de acciones que se realizan con el objeto de acortar el período entre el inicio de la enfermedad y su diagnóstico (diagnóstico precoz) en individuos y poblaciones, e indicar tratamientos oportunos y efectivos con el fin de reducir secuelas y mortalidad precoz”*

- **Prevención Terciaria:** *“Es el conjunto de acciones que se realizan con el objeto de reducir el progreso, las complicaciones de una enfermedad establecida, y fomentar el aprovechamiento de las potencialidades residuales”.*

El MINSAL, define la Prevención Primordial en Salud como *“el conjunto de acciones que realizan con el objeto de evitar el surgimiento y la consolidación de patrones de vida social, económica y cultural que contribuyan a elevar el riesgo de enfermedad. Asimismo, necesita enfrentar los factores ambientales.”* (Ministerio de Salud, 2005)

Dentro de las estrategias de MINSAL en cuanto a la prevención, una de las que ha tomado mayor relevancia dice relación con la búsqueda para mitigar los riesgos relacionados con las Enfermedades de Trasmisión Sexual (ETS), entendiendo estas también como Infecciones de Trasmisión Sexual (ITS) las cuales se definen como *“un grupo heterogéneo de enfermedades transmisibles, que afectan a hombres y mujeres, cuyo elemento en común es la transmisión por vía sexual.”* (Ministerio de salud, 2018)

- **Promoción en Salud:** Para la OMS la Promoción en la Salud se define como *“aquello que permite que las personas tengan un mayor control de su propia salud. Abarca una amplia gama de intervenciones sociales y ambientales destinadas a beneficiar y proteger la salud y calidad de vida individuales mediante la prevención y solución de las causas primordiales de los problemas de salud, y no centrándose únicamente en el tratamiento y la curación.”* (Organización Mundial de la Salud, 2018)

A nivel nacional, el MINSAL, describe la Promoción de la Salud como un *“proceso que confiere a la población los medios de asegurar un mayor control sobre su propia salud y mejorarla”;* y operativamente la ha definido como una *“estrategia que involucra a individuos, familias, comunidades y sociedad en un proceso de cambio orientado a la modificación de las condiciones de salud y mejoramiento de la calidad de vida”* (Ministerio de salud, 2015)

Asimismo, abordando la temática de migración, desde MINSAL, se crea la Política de Salud de Migrantes Internacionales a fin de mejorar la salud de la población migrante en Chile, proveniente de flujos voluntarios, como forzosos, garantizando su derecho a la salud en iguales condiciones que la población nacional, reconociéndose como sujetos de derecho, avanzando en un abordaje desde la promoción y prevención de salud con una mirada integral.

En el marco de la presente Política de Salud, se destacan algunos aspectos importantes abordar que le dan sustentos, estos son la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad, y la calidad.

A esto cabe agregar el enfoque intercultural en salud, que es reforzado a través de la política mencionada anteriormente, entendiendo en este sentido, el concepto de interculturalidad como *“una relación entre culturas dinámicas, tendientes a la simetría en la interacción, al respeto al otro y la diversidad cultural, y no como una forma de asimilación cultural. Esto incluye un espacio de negociación simbólica, pero no se reduce exclusivamente al ámbito cultural. Este enfoque debe primar a la hora de desarrollar acciones en relación con otro, indígena o extranjero en este caso, que tiene sus propias particularidades, como un espacio de aprendizaje común.”* (Ministerio de Salud, FONASA, Superintendencia de Salud, 2014) Definición que es sustentada a través de las versiones más actualizadas del enfoque intercultural, las cuales exigen ampliar la mirada y entender que la interculturalidad requiere del involucramiento de todos, más allá de las personas migrantes. En este sentido, la participación de quienes son parte del sector de salud, funcionarios, profesionales, administrativos, equipos de salud en general, entre otros, es fundamental. Este involucramiento se entiende como una relación donde todos(as) aportan a la construcción de relaciones respetuosas, y donde el personal de salud se transforma en un sujeto de aprendizaje en la relación con otro diverso en sus concepciones de salud, enfermedad, autocuidado y proceso de atención. El enfoque intercultural en salud tiene significado en la medida que los equipos de salud reconocen la existencia y visibilizan el modelo de atención los aportes de las culturas que co-existen en un territorio determinado junto a este planteando una valoración del diálogo entre las culturas.

4. Condiciones en el Área Laboral

Para poder identificar las condiciones de trabajo en las cuales un individuo se desempeña laboralmente, se hace necesario al igual que en el área de la salud, generar un acercamiento a los conceptos y contextos relacionados.

El concepto de **trabajo** es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quienes son los encargados de promover los derechos laborales, fomentar oportunidades del trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo, como; *“el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento*

necesarios para los individuos.” (Organización Internacional del Trabajo, 2004)

Asimismo, la OIT, define **empleo** como *“trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)”*. (Organización Internacional del Trabajo, 2004)

En los últimos años la OIT ha enfocado sus directrices con relación al concepto de **trabajo decente** señalando que este *“sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”*. (Organización Internacional del Trabajo, 2004)

A nivel nacional, el Código del Trabajo es el texto legal que entrega las normas para establecer y regular las relaciones laborales y todo lo que estas conlleven. Dichas relaciones se generan entre dos actores participantes, los cuales se encuentran definidos por el Código del Trabajo en su artículo 3º, es este se define como **empleador** a la *persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo*. y, por otro lado, al **trabajador**, como *toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo*. (Código del Trabajo , 2018, pág. 16 Art. N°3)

A su vez, se encuentra la **Dirección del Trabajo**, como la institución pública que debe *“velar por el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo y promover el ejercicio pleno de la libertad sindical, fomentando el diálogo social, fortaleciendo sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos, que permita relaciones más justas y equitativas entre trabajadores y empleadores, contribuyendo a un sistema democrático de relaciones laborales.”* (Dirección del trabajo, 2018)

Al alero de la Dirección del Trabajo, surge la figura de la **Inspección del Trabajo**, la cual tiene por objetivo *“aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios”* Profundizando en área laboral y relacionando esta con la población extranjera, cabe mencionar que *“no hay diferencias desde un punto de vista jurídico-laboral entre trabajador*

extranjero regular e irregular, para los efectos del cumplimiento de las leyes laborales, previsionales (excepto el caso de aquellos que se pueden eximir de cotizar en Chile) y de seguridad y salud.” (Dirección del Trabajo, 2018) En este sentido, queda claro que al hablar de trabajo, este concepto abarca el ámbito en el cual se desenvuelven laboralmente las personas sin distinción y donde se presentan una serie de elementos que caracterizan el ámbito laboral, entre las cuales se destacan:

- **Remuneraciones:** *serán definidas como “las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.” (Código del Trabajo , 2018, pág. 45 Art. N°41)*

La definición especifica con claridad que la remuneración para ser calificada como tal debe tener como causa un **contrato de trabajo**, el cual se define como *“una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.” (Código del Trabajo , 2018, pág. 22 Art. N°7)*

Dentro de los elementos que componen la Remuneración, se entiende como **Sueldo o Sueldo Base** *“El estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador.” (Código del Trabajo , 2018, pág. 45 Art. N°42)*

Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes. Podrá fijarse por unidad de tiempo, un día, semana, quincena, mes, pieza,

medida u obra. En ningún caso se debe exceder de un mes. Cabe señalar que la remuneración se debe liquidar en periodos iguales. Por último, es importante mencionar que el día 24 de septiembre del año 2018 se estableció que el salario mínimo corresponde a \$288.000 para los trabajadores mayores de 18 y menores de 65 años. Así también para los trabajadores mayores de 65 y menores de 18 años el sueldo mínimo será de \$214.999

- **Jornada de Trabajo:** se define como *“el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.”* (Código del Trabajo , 2018, pág. 30 Art. 21) Actualmente en Chile la duración de la jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de cuarenta y cinco horas semanales. A esto se suma las horas extraordinarias que puedan desempeñar los(as) trabajadores(as) en su jornada ordinaria laboral, entendiéndose estas como *“la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.”* (Código del Trabajo , 2018, pág. 36 Art. N°32)
- **Condiciones Laborales:** se entienden como aquellas *“situaciones relacionadas directamente con la calidad, seguridad y entorno laboral en el cual se desempeña el trabajador”¹* Concepto Condiciones laborales. Para comprender esta definición es necesario conocer que se entiende por sus componentes;
 - **Calidad:** *“Percepción individual de bienestar en el trabajo, en el contexto de la cultura y sistema de valores de una empresa dada y de la relación de las empresas con las metas, expectativas, estándares, e intereses del trabajador.”* (Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), 2010)
 - **Seguridad:** *“Brindar de protección en todas aquellas situaciones que puedan romper el equilibrio físico, mental y/o social de un trabajador/a.”* (Subsecretaría de Previsión Social, 2018)
 - **Entorno Laboral:** *“Un Entorno Laboral saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”* (Organización Mundial de la Salud , 2010)

¹ Elaboración propia. Año 2018

Generalmente con el concepto **condiciones laborales** se hace referencia a dos tipos de aspectos que pueden provocar posibles consecuencias negativas para los(as) trabajadores(as).

En primer lugar, se encuentran los aspectos relacionados directamente con el estado salud física, en el cual es fundamental prevenir **accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**. Para evitar esto *“el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”* (Código del Trabajo , 2018, pág. 122 Art. N°184)

En segundo lugar se encuentran los aspectos que deterioran la salud mental de los trabajadores, un ejemplo de esto es el **acoso laboral**, el cual se define como *“toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. El acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.”* (Dirección del Trabajo, 2018)

Ante esto, surge un nuevo concepto actualizando como referente del acoso laboral, el cual es el **Mobbing**, entendiendo este como situaciones que *“conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de manera sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente, contra un único individuo, quien a consecuencia de esto, es lanzado a una situación de abandono e indefensión que induce a que continúe el comportamiento de acoso.”* (Camaño Rojo & Uguarte Cataldo, 2014)

Cabe señalar que dentro del Código del Trabajo se establece que *las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona*. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual y el acoso laboral definido anteriormente.

Contraria a estas situaciones perjudiciales, existen conductas y situaciones que fomentan un ambiente laboral en el cual los(as) trabajadores pueden sentirse a gusto, esto se reconoce como **satisfacción laboral**, la que es definida por los autores Davis y Newstrom (1987) como *“el conjunto de sentimientos o actitudes favorables o desfavorables con que los trabajadores*

perciben sus puestos de trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo” (Segura, 2009)

Como se ha mencionado anteriormente el trabajo tiene relación con la producción de bienes y servicios, se hace necesario comprender el concepto, de bien, el cual es definido por Mochon y Beker como, *“Todo medio capaz de satisfacer una necesidad individual o social. Es todo aquello que satisface, directa o indirectamente, los deseos o las necesidades de los seres humanos.”* (Mochon & Beker, 2018)

Entendiendo el trabajo como uno de los medios para satisfacer necesidades básicas a través de bienes y servicios, resulta vital mencionar y profundizar en la **“teoría de la motivación Humana”** de Abraham Maslow quien propone una *“jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. De acuerdo a este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad”*. (Quintero Angarita, 2008) Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización.

Una vez resueltas las **Necesidades Fisiológicas** o la gran mayoría de estas satisfechas, las que son de *origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre*; incluyendo la necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio. Surge el segundo escalón, donde la concepción de trabajo resulta primordial, siendo las **Necesidades de Seguridad** *orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección*. Dentro de estas podemos encontrar: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal.

El tercer escalón corresponde a las **Necesidades de amor, afecto y pertenencia** *respecto a un cierto grupo social y están orientadas, a superar los sentimientos de soledad y alienación*. Demostradas en la cotidianidad con acciones e intenciones de deseos a ser parte de una comunidad o formar una familia y proyectarse en el futuro.

Una vez resuelto los escalones anteriores se encuentra el de **Necesidades de estimas** *orientadas hacia la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás*. Al lograr satisfacer

este aspecto, las personas se sienten reconocidas dentro de un contexto o sociedad, por el contrario, si no logran alcanzarse tienden las personas a sentirse inferiores. En este particular, Maslow señaló dos necesidades de estima: *una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad.*

Y, por último, las más elevadas, las **Necesidades de auto-realización** donde Maslow describe la *auto-realización como la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona "nació para hacer", es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica.* Así, por ejemplo, si una persona desea escribir, debe ser escritor.

Figura N°1: Pirámide de Jerarquía de las Necesidades



² Elaboración propia 2018

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

Introducción

Desde la Ilustre Municipalidad de Limache y atendiendo la importancia que se les da a sus habitantes, en la actualidad se ha vuelto un tema de interés tanto para la ciudadanía como para la institución, la masiva llegada de inmigrantes a la comuna, donde su incorporación y adaptación ha requerido de un trabajo constante respecto al análisis de las necesidades y prioridades para abordar esta situación en todos sus ámbitos. Sin embargo, este trabajo no ha sido suficiente, la llegada de un número considerable de inmigrantes a la comuna de Limache en el último tiempo ha dejado al descubierto una serie de problemas, de los cuales, en la actualidad preocupa el desconocimiento por parte del municipio respecto a realidad social en la cual se encuentra el y la inmigrante residente, lo cual genera un obstáculo para trabajar y accionar medidas que les permitan su integración a la sociedad en condiciones dignas e igualitarias.

Desde esta lógica, son los servicios municipales los más afectados para responder a esta realidad migratoria, donde los recursos y el contingente de personal profesional se han visto sobrepasados. De acuerdo con lo mencionado anteriormente y entendiendo que la situación de los(as) inmigrantes haitianos(as) que hayan residido o residan en la comuna de Limache requiere de atención y un trabajo en conjunto es que, desde DIDECO se establece la importancia en investigar y establecer un primer acercamiento al contexto social en el cual se encuentra inmerso este porcentaje de inmigrantes de nacionalidad haitiana respecto a las condiciones en las áreas de salud y trabajo. Esto sustentando en su objetivo de *“generar instancias de mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la comuna, a través de gestiones que promuevan y potencien la participación de la comunidad en manera organizada.”* Entendiendo que DIDECO busca mejorar la calidad de vida de los(as) habitantes de la comuna y en este caso en particular la de sus inmigrantes, se debe fomentar un trabajo colaborativo con todo aquel que pueda aportar conocimientos en la materia. En este caso, la delimitación de la temática serán las condiciones en las áreas de salud y trabajo, a partir de esto es que se establece una vinculación con OMIL y el Consultorio adosado al HSTL los cuales cuentan con información y el contacto directo con los sujetos a investigar. Esto permitirá abordar la temática a investigar de una forma integral y generar nuevos conocimientos del fenómeno, para finalmente establecer los primeros indicios y conocimientos reales del contexto del inmigrante haitiano(a) en la comuna, lo cual a su vez permita a los servicios municipales optimizar los recursos en función de mejorar el bienestar de los(as) habitantes de la

comuna de Limache en una integración sociocultural atingente a la realidad actual del país.

1.1. Formulación del Problema

Este punto dentro de la investigación cualitativa se refiere a *“todo un proceso de elaboración que va desde la idea (propia o ajena) inicial de investigar sobre algo, hasta la conversión de dicha idea en un problema investigable.”*

La formulación del problema *“conlleva un proceso selectivo: se enfoca la atención de investigador en un fenómeno, en unos objetivos o preguntas de investigación, en un marco conceptual.”* (Valles, 2003)

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, se establece como problema de investigación lo siguiente:

“Escasez de información por parte de la Ilustre Municipalidad de Limache en la temática de inmigración respecto a las áreas de salud y trabajo de los(as) inmigrantes de nacionalidad haitiana de la comuna de Limache.”

1.2. Objetivo de Investigación

- **Objetivo General:** *“Indagar las percepciones de los actores involucrados en la temática de inmigración en la comuna de Limache respecto a las condiciones en las áreas de salud y trabajo”.*
- **Objetivos Específicos:**
 - Recopilar las percepciones de los(as) inmigrantes haitianos(as) residentes en la comuna de Limache respecto a las condiciones en las áreas de salud y trabajo.
 - Obtener las percepciones de los(as) funcionarios(as) de la Ilustre Municipalidad de Limache respecto a las condiciones en el área de trabajo de los y las inmigrantes haitianos(as) residente de la comuna de Limache.
 - Extraer las percepciones de los(as) funcionarios(as) del Consultorio adosado al Hospital Santo Tomás de Limache respecto a las condiciones en el área de salud de los(as) inmigrantes haitianos(as) residentes en la comuna de Limache.

2. Diseño Metodológico

De acuerdo a lo mencionado anteriormente es que se realizará una investigación con un enfoque metodológico cualitativo con un alcance de estudio exploratorio descriptivo. Dicho enfoque permitirá a las investigadoras *“aproximarse a un sujeto real, un individuo real, que está presente en el mundo y que puede, en cierta medida, ofrecer información sobre sus propias experiencias, opiniones, valores...etc. Por medio de un conjunto de técnicas*

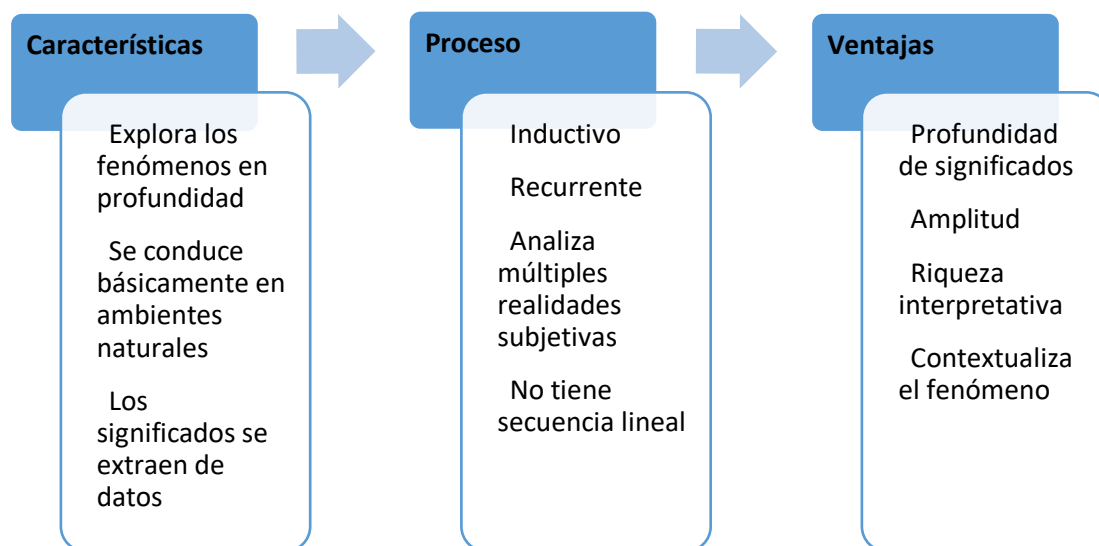
o métodos como las entrevistas, las historias de vida, el estudio de caso o el análisis documental, el investigador puede fundir sus observaciones con las observaciones aportadas por los otros”. (Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jimenéz, 1996)

2.1. Enfoque Cualitativo

Como ya se mencionó la Investigación responde a un enfoque metodológico cualitativo, esta se refiere “en su más amplio sentido a la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y a la conducta observable.” (Taylor & Bogdan, 2000) Es decir, se podrán obtener las posturas, opiniones y experiencias de los sujetos de interés de la investigación en “su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas”. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

“La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales – entrevista, experiencias personales, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos - que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas”. (Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jimenéz, 1996)

A continuación se expondrá la **Figura N°2** que resumen “**las características, el proceso y las ventajas del enfoque cualitativo.**” Hernández Sampieri et al. (2014)



2.2. Investigación Exploratoria

Como ya se mencionó anteriormente, el proceso de investigación será de carácter exploratorio, ya que, representa un primer acercamiento al fenómeno de la inmigración y las condiciones en las áreas de Salud y Trabajo que no han sido indagadas en investigaciones previas por la Ilustre Municipalidad de Limache.

Estos estudios tienen como propósito examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, siendo el punto de partida para futuras investigaciones más elaboradas y rigurosas. Sirven para *“familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados.”* Hernández Sampieri et al. (2014)

Debido a esto y a la elevada presencia de inmigrantes en la comuna de Limache, que surge la necesidad de realizar una investigación que permita elaborar un plan de acción desde los organismos, municipales en la temática de inmigración en las áreas de salud y trabajo.

2.3. Investigación Descriptiva

Asimismo, este proceso contará con un carácter descriptivo, ya que, conlleva al análisis de la manifestación de la temática de inmigración, específicamente en las condiciones en las áreas de salud y trabajo en la comuna de Limache. La investigación descriptiva consiste en *“describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”* Hernández Sampieri et al. (2014) Es decir, se pretende recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o categorías a los que se refiere.

Los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión las dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación. El investigador debe definir, o al menos visualizar, qué se estudiará (conceptos, categorías, subcategorías, componentes, etc.), y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, entre otros). En el contexto de la presente investigación, aquellas categorías sujetas a análisis serán las condiciones en las áreas de salud y trabajo de los(as) inmigrantes de nacionalidad haitiana, para esto se recogerán las percepciones de los actores participantes en el fenómeno de inmigración en la comuna de Limache.

3. Diseño metodológico

En la presente investigación para el análisis e interpretación de datos recopilados, se seleccionaron dos categorías, asociadas a los temas centrales de la investigación.

- Categorías y Subcategorías

Categoría	Código	Subcategorías
Trabajo	TBJ	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneraciones. - Jornada laboral. - Condiciones laborales.
Salud	SLD	<ul style="list-style-type: none"> - Atención integral en salud. - Prevención en salud. - Promoción en salud.

Finalmente, para la interpretación de las entrevistas y presentación de los resultados, el análisis se hará desde la perspectiva de las categorías de trabajo y salud, introduciéndonos en sus respectivas subcategorías definidas a continuación.

- Definiciones de subcategorías

Subcategoría	Definición
Remuneraciones	Se define como <i>“las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.”</i> (Código del Trabajo , 2018)
Jornadas laborales	Se define como <i>“el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.”</i> (Código del Trabajo , 2018)
Condiciones laborales	Se entienden como aquellas <i>“situaciones relacionadas directamente con la calidad, seguridad y entorno laboral en el cual se desempeña el trabajador”</i> . Para comprender esta definición es necesario conocer que se entiende por sus componentes; los cuales son calidad, seguridad y entorno laboral.
Atención integral	Modelo que se entiende como <i>“El conjunto de acciones</i>

en salud	<i>que promueven y facilitan la atención eficiente, eficaz y oportuna, que se dirige más que al paciente o la enfermedad como hechos aislados, a las personas consideradas en su integralidad física y mental, como seres sociales pertenecientes a distintas familias y comunidades, que están en permanente proceso de integración y adaptación a su medio ambiente físico, social y cultural.” (Ministerio de Salud, 2012)</i>
Prevención en salud	<i>Se define como “el conjunto de acciones que se realizan con el objeto de evitar el surgimiento y la consolidación de patrones de vida social, económica y cultural que contribuyen a elevar el riesgo de enfermedad. Asimismo, necesita enfrentar los factores ambientales.” (Ministerio de Salud, 2012)</i>
Promoción en salud	<i>Se define como un “Proceso que confiere a la población los medios de asegurar un mayor control sobre su propia salud y mejorarla”; y operacionalmente la ha definido como una “estrategia que involucra a individuos, familias, comunidades y sociedad en un proceso de cambio orientado a la modificación de las condicionantes de la salud y mejoramiento de la calidad de vida”. (Ministerio de Salud, 2012)</i>

3.1. Colectivo de Investigación

El Colectivo de la Investigación está compuesto por dos grupos de sujetos, en primer lugar, por los(as) funcionarios(as) relacionados(as) con la temática de migración, insertos específicamente en la Ilustre Municipalidad de Limache y el Consultorio adosado al HSTL. En segundo lugar, se encuentran los(as) inmigrantes de nacionalidad haitiana de la Comuna de Limache. Es así como el presente estudio tomará una muestra significativa cualitativamente para recopilar la información necesaria para la investigación.

3.2. Criterios de Inclusión

Para la investigación a realizar se entenderán por criterios de inclusión las características distintivas que presentan los actores involucrados en la temática, para considerar la participación del proceso de investigación. Para esto se realizarán dieciocho entrevistas individuales, estas serán divididas según corresponda su involucramiento en la temática, es decir, seis a inmigrantes haitianos(as) respecto al área de salud y trabajo, seis a funcionarios del Municipio relacionados a trabajo y seis a funcionarios del

Consultorio en relación a salud. Definiéndose estos en los siguientes criterios de inclusión:

- Los(as) inmigrantes de nacionalidad haitiana que manejen el idioma el español y cuenten con cédula de identidad para extranjeros, establecidos en el territorio nacional a lo menos un año y que hayan residido o residan en la Comuna de Limache.
- Los(as) funcionarios(as) públicos de la Ilustre Municipalidad de Limache, específicamente los insertos en OMIL y la encargada del área de migración, como también los(as) funcionarios(as) del Consultorio adosado al HSTL

3.3. Criterios de calidad y de rigor

Guba y Lincoln (1985) existen cuatro **criterios de calidad** que deben considerarse de manera que éstos se estimen como científicos: el valor de verdad- credibilidad, la aplicabilidad-transferencia, la consistencia-dependencia y la neutralidad/confirmabilidad.

Tabla Nº4 Criterios de Calidad (Noreña Peña, Alcaraz Moreno, Guillermo Rojas, & Rebolledo Malpica, 2012)

Criterios	Características	Procedimientos
Credibilidad (Valor de la verdad- Autenticidad)	Aproximación de los resultados de una investigación frente al fenómeno observado.	<ul style="list-style-type: none"> - Los resultados son reconocidos “verdaderos” por los participantes. - Observación continua y prolongada del fenómeno.
Transferibilidad (aplicabilidad)	Los resultados derivados de la investigación cualitativa no son generalizables sino transferibles.	<ul style="list-style-type: none"> - Descripción detallada del contexto y de los participantes. - Muestreo teórico. - Recogida exhaustiva de datos.

<p>Consistencia (Dependencia- replicabilidad)</p>	<p>La complejidad de la investigación cualitativa dificulta la estabilidad de los datos, tampoco es posible la replicabilidad exacta del estudio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Empleo de evaluador externo - Descripción detallada del proceso de recogida, análisis e interpretación de los datos (reflexividad del investigador).
<p>Confirmabilidad o reflexividad (Neutralidad/Su bjetividad)</p>	<p>Los resultados de la investigación deben garantizar la veracidad de las descripciones realizadas por los participantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Transcripciones textuales de las entrevistas - Contrastación de los resultados con la literatura existente - Revisión de hallazgos por otros investigadores - Identificación y descripción de limitaciones y alcances del investigador.
<p>Relevancia</p>	<p>Permite evaluar el logro de los objetivos planteados y saber si se obtuvo un mejor conocimiento del fenómeno de estudio</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Configuración de nuevos planteamientos teóricos o conceptuales. Comprensión amplia del fenómeno. - Correspondencia entre la justificación y los resultados obtenidos.
<p>Adecuación teórico- epistemológica</p>	<p>Correspondencia adecuada del problema por investigar y la teoría existente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contrastación de la pregunta con los métodos - Ajustes de diseño

4. Selección de estrategias de obtención, análisis y presentación de datos

4.1. Técnicas para la recolección de información

Entendiendo que la investigación se realizará bajo la metodología de investigación cualitativa, y como ya se mencionó anteriormente esta cuenta con diferentes técnicas e instrumentos, *“que están ahí (disponibles), a la espera de que cada investigador haga un uso específico de ellas en un estudio real.”* (Valles, 2003)

La técnica a utilizar en el estudio para la obtención y recolección de información será la entrevista dirigida o semi-estructurada.

- **Entrevista dirigida o semi-estructurada**

La elección de esta técnica responde en primer lugar, a la libertad que entrega a las investigadoras para hacer preguntas generales y, en segundo lugar, a su capacidad para favorecer la expresión libre del o la entrevistado (a), siendo fundamental para obtener la información requerida.

Para entender qué es la entrevista dirigida o semi – estructurada, se debe definir en primer lugar que es la entrevista. Esta será entendida como *“un diálogo intencionado entre el entrevistado y el entrevistador, con el objetivo de recopilar información sobre la investigación, bajo una estructura particular de preguntas y respuestas”*. Hernández Sampieri et al.(2014)

En la entrevista semi estructurada, *“se usa una lista de áreas hacia las que hay que enfocar las preguntas, es decir, se utiliza una guía de temas. El entrevistador permite que los participantes se expresen con libertad con respecto a todos los temas de la lista y registra sus respuestas. Este tipo de entrevista supone un procedimiento de conversación libre del sujeto que se acompaña de una escucha receptiva del investigador con el fin de recoger datos personales”*. (Álvarez, 2011)

4.2. Análisis de datos y presentación de datos

En la presente investigación para el análisis e interpretación de datos recopilados, se seleccionaron dos categorías, asociadas a los temas centrales de la investigación. En cada una de estas categorías se discriminaron tres subcategorías con el fin hacer manejable la información recogida durante la investigación y poder presentar los resultados en función de los objetivos planteados.

4.3. Técnicas de Análisis

Como en todo proceso de investigación es fundamental definir la forma de analizar los datos una vez terminada la recolección de la información, y debido a la naturaleza cualitativa de la investigación, es necesario el uso de técnicas de análisis de datos, las cuales se deben ajustar a la flexibilidad de la realidad social, pero que a su vez mantenga el rigor metodológico.

Para estos fines, la técnica a utilizar corresponderá en primer lugar, a un análisis de los discursos seleccionados de los(as) entrevistados(as) en cada subcategoría, respaldado por el marco referencial, para finalmente dar paso a un análisis comparativos de las percepciones de los(as) actores entrevistados(as), permitiendo visualizar la temática desde diferentes significados y de esta manera aumentar la validez y consistencia de los hallazgos.



Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social

CAPÍTULO: IV ANÁLISIS

1. Análisis de las Condiciones de Salud

Salud en términos amplios es entendida como un bienestar integral y no solamente la ausencia de malestar en la persona, de esta forma la categoría *salud* abarca las condiciones en las cuales las personas logran su desarrollo vital y se relacionan con su medio y/o entorno social, del mismo modo, este se ve influenciado por múltiples factores tanto personales como externos. Entendiendo esto, queda en evidencia que este concepto se compone por una serie de elementos de los cuales algunos de ellos fueron seleccionados como subcategorías para profundizar en el análisis.

A continuación, se presenta el análisis respecto a las subcategorías de *Atención Integral, Promoción y Prevención en Salud* de acuerdo a las percepciones de los sujetos seleccionados.

1.1. Análisis Salud de los(as) Funcionarios(as) del Consultorio adosado al HSTL

Objetivo Específico: Recopilar las percepciones de los(as) funcionarios(as) del Consultorio adosado al HSTL respecto a las condiciones de salud de los(as) inmigrantes haitianos(as) en la comuna de Limache.

- **Subcategoría Atención integral en salud**

La atención integral en salud como se definió anteriormente, es un modelo bajo el cual el MINSAL se sustenta, es decir el marco de referencia sobre el funcionamiento del sistema de salud en Chile que contiene las orientaciones y normas técnicas. Este modelo se entiende como un conjunto de acciones que apuntan a promover y facilitar la atención eficiente, eficaz y oportuna de los(as) usuarios(as) sin distinción alguna por su edad, sexo, género, nacionalidad, etc. Considerando en este sentido a la persona en su integralidad al momento de brindarle atención, los factores biológicos, psicológicos y sociales que influyen en la salud del individuo.

Respecto a esta subcategoría de atención integral en salud, que comprende una propuesta integradora, comprensiva y sistemática, es visualizada por el entrevistado como la directriz en la cual se sustentan los lineamientos del Consultorio.

“Entonces los lineamientos del hospital están centrados en eso, en tratar de tener una visión amplia de la problemática del migrante para poder dar respuesta pertinente, en el tiempo necesario, con la calidad necesaria”. (FHC3)

En el fragmento anterior, el entrevistado reconoce una visión holística de la salud en la cual el Consultorio y el Hospital de Limache sustentan sus directrices para entregar las distintas prestaciones, y así poder dar respuesta a las problemáticas de forma oportuna, eficiente y eficaz a las problemáticas que pueda presentar la población haitiana, teniendo así, el derecho al acceso de atención de salud en iguales condiciones que los(as) nacionales y de forma gratuita, para poder tener un seguimiento continuo de su estado de salud. En lo relatado se visualiza una preocupación por otorgar a través del Consultorio, una salud centrada en la inclusión, no obstante, surgen situaciones como las descritas por otro entrevistado en donde está acción puede verse afectada por la gestión operacional que presenta la institución.

“Yo creo que si se asocian, se trata la atención integral en salud en el sentido que se le hace seguimiento en todo lo que es matrona, control sano ehh psicólogo si lo requiere, todo el área de salud si es que lo requiere, muchas veces no hay cupo o no hay muchas horas pero se le trata de dar, ehh estimulación, cuenta con todas las áreas profesionales para tratar la salud.” (FHC1)

Se puede identificar según lo descrito por el entrevistado en el fragmento anterior, que el Consultorio brinda cuidados sanitarios a su población usuaria mediante la integración de procesos asistenciales, esto quiere decir, que todas las áreas del servicio entregan las prestaciones que un paciente pudiese necesitar, pero este proceso puede tener falencias, ya que no todas las personas solicitantes de atención médica la reciben en el momento que la requieren, es decir de forma oportuna, ya que, hay escasez de horas médicas, lo que dificulta el cumplimiento en la entrega de los beneficios, situaciones que se escapan de las facultades de los(as) funcionarios(as). A pesar de esto, según lo descrito por la entrevistada a continuación, algunos(as) profesionales que conforman el equipo de empleados(as) públicos del consultorio, han manifestado que existe la intención y la motivación por entregar una atención médica de calidad a todos(as) los(as) pacientes.

“Ehh hay un grupo de profesionales sobre todo, compuesto por psicólogo, asistente social y con apoyo también de una nutricionista, (...) este equipo ha funcionado bastante bien (...) entonces en general más que la adaptación de ellos hacia nosotros, nosotros hemos tenido que adaptar varias emm varias formas de poder enseñarles y poder hacer...poder llevar a cabo igual la atención de la mejor manera posible.” (FMC2)

En el fragmento anterior, la entrevistada señala que existe un grupo de profesionales que ha trabajado de forma multidisciplinaria integral y pertinente, es decir, diferentes personas que cuentan con una diversa formación académica y experiencias, que otorgan distintas visiones respecto a una problemática para dar una pronta resolución, teniendo muchas veces que adaptar su rutina laboral, herramientas y habilidades para poder dar respuesta a las necesidades manifestadas por la población haitiana, de esta manera se espera cumplir con el objetivo del Modelo Biopsicosocial de atender integralmente con un enfoque participativo y sin discriminación. Si bien se espera educar a los(as) haitianos(as) respecto a su bienestar, la siguiente entrevistada hace hincapié en la importancia de conocer su cultura y vivencias a nivel de salud para así comprender los procesos médicos que conocen como también a los que han podido acceder.

“Aprender de ellos y empezar también a educarles de cómo es nuestro sistema de salud, de protección de la salud más que todo, creo que esa cuestión es súper importante, porque tampoco podemos ayudarlos a integralmente, si nosotros queremos imponerles nuestro estilo”. (FMC4)

La entrevistada en su relato señala la importancia de entender que la población haitiana emigró de un territorio que posee culturalmente aspectos diferente al de Chile, por lo cual la alimentación, clima y los hábitos de vida que poseían en su país de origen pueden hacerlos más resistentes ante ciertas enfermedades comunes para los chilenos o, por el contrario, pueden generarse consecuencias negativas al momento de encontrarse en territorio nacional. Es por esto, que surge la necesidad del Consultorio y de los(as) funcionarios(as) de entregar un servicio de salud completo, ya que la adaptación al país puede traer consigo varios problemas que se deben resolver para evitar la propagación de enfermedades y satisfacer sus

distintas necesidades esenciales para preservar la vida, haciendo hincapié en el hecho de respetar sus particularidades como cultura diferente. Es por esto, que se percibe por otra entrevistada como tarea fundamental el poder contar con un plan de atención integral que comprenda y considere la presencia de estilos de vida distinta.

“No hay un protocolo de bajada de cómo vamos a atender a la población haitiana, pero yo creo que acá en nuestro sector estamos bien sensibilizados, entonces intentamos que puedan tener las distintas prestaciones que requieren los usuarios a excepción de salud mental, porque como les decía, si la persona no habla español es muy difícil poder generar ahí un trabajo(...)en el sentido de que acá las indicaciones tienen que ser en realidad como que las personas las logren entender porque o si no igual podí cometer como errores clínicos.” (FMC5)

En el fragmento anterior, la entrevistada señala que el Consultorio no cuenta con directrices y lineamientos institucionales que respondan a la temática de inmigración, como tampoco con un protocolo o norma técnica que se adapte a la atención que los(as) usuarios(as) haitianos(as) requieren por parte de los(as) funcionarios(as). Frente a esto la funcionaria relata que el equipo multidisciplinario dentro de sus facultades se ha encargado de sensibilizar a los tres sectores que constituyen el Consultorio, de manera que los(as) funcionarios(as) puedan hacer frente a la llegada de inmigrantes haitianos y brindarles la atención a cabalidad, comprendiendo la calidad, eficiencia, eficacia y oportunidad. Si bien se intentan entregar las diversas prestaciones médicas, la entrevistada cree que se deja al debe el área de salud mental, puesto que *“cuando atendemos a una persona inmigrante, nos vamos a encontrar con alguien que, además de hacer frente a las dificultades habituales de la vida, ha sufrido durante algún tiempo (y, quizás, siga sufriendo) estrés aculturativo. El estrés aculturativo es la tensión que produce la confrontación con una nueva cultura, que se puede manifestar en forma de problemas de salud psicológicos, somáticos y de relación social”*. (Morera Montes, Babarro, & Huerga Aramburu, 2009) situación que puede estar afectando a los(as) haitianos(as) y que no puede ser tratada de forma pertinente debido a la presencia de una brecha idiomática que dificulta la atención clínica y que él o la psicólogo(a) pueda brindar. Esta diferencia de idioma genera un impedimento al momento entregar una atención integral, especialmente en la entrega de indicaciones médicas ya que al no hablar español y desconocer los términos de salud, la comprensión queda a la

subjetividad de la persona pudiendo incluso cometer negligencias que afecten y perjudique su salud. Logrando evidenciar a través de lo relatado que el Consultorio presenta una debilidad al no contar con los medios que facilite la comunicación entre los actores participantes, es decir, los(as) funcionarios(a) y los(as) usuarios(a) haitianos(as), para poder brindar una atención integral y que esta sea recibida a cabalidad.

“Deberíamos tener acá en el hospital a una persona que fuera traductora ¿ya? Porque ya lo otro lo tenemos súper claro, lo que tienen que hacer los papeles legales y todo para regularizar la situación, pero la brecha que tenemos es esa, es que no hay una persona, como explicarle que logré entender bien porque al final ellos te dicen sí, pero no entienden nada y tú tampoco tienes como ver si realmente entendieron las indicaciones que les diste o no”. (FCM6)

Tomando lo mencionado en el fragmento anterior, se puede establecer que la funcionaria reconoce un manejo por parte del recinto hospitalario con respecto a lo que es generar acciones que promuevan y faciliten una atención eficiente, eficaz y oportuna por parte de los(as) funcionarios(as), pero esta se ve limitada por la brecha idiomática con los(as) usuarios(as) haitianos(as), lo cual no ha sido atendido por parte del Consultorio, por lo que considera que se genera una distancia entre la relación de los(as) funcionarios(as) y estos(as) usuarios(as), limitando la entrega de una atención óptima e integral y por ende una vinculación con el servicio de salud. En este contexto se hace fundamental establecer formalmente un medio de comunicación eficaz para entregar de forma pertinente y clara la información con respecto a la dinámica en la cual se mueve y gestionan tanto las atenciones, beneficios y funcionamiento del Consultorio.

A grandes rasgos se evidencia por medio de cada fragmento analizado, que los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del Consultorio adosado al HSTL, visualizan de la siguiente manera la atención integral en salud:

Cuadro N°1 Resumen de la Subcategoría

Aspectos para concluir:	Atención integral
Conocimiento del concepto	Por parte de la totalidad de los(as) entrevistados(as), hay un reconocimiento respecto a los aspectos que constituyen la atención integral en salud, asociados particularmente a las prestaciones que debe brindar el Consultorio adosado al HSTL.
Aplicación de conocimientos	Los(as) entrevistados(as) identifican la aplicación del concepto desde la entrega de las prestaciones, sin embargo, una parte de estos cuestiona la forma en que se entrega la atención integral en salud, producto de: <ul style="list-style-type: none"> - La ausencia de protocolos de acción para abordar a la población haitiana - La inexistencia de un facilitador idiomático - La insuficiente disponibilidad horaria.

• **Subcategoría Prevención en salud**

De acuerdo con la definición establecida en el marco teórico, la Prevención en Salud se entiende como la acción de anticiparse a un hecho, evitar que ocurra, es decir, utilizar todas las medidas y técnicas para evitar la aparición de enfermedades, reduciendo los factores de riesgo, y a su vez detener su avance en caso de que aparezcan y disminuir sus consecuencias.

Al ser una estrategia sanitaria propuesta por el MINSAL, el Consultorio adoptó dentro de sus medidas de acción, procedimientos e intervenciones, con el propósito de ofrecer un servicio integral, potenciando la salud de la población usuaria, mejorando las condiciones para vivir y disfrutar de una vida saludable.

Para lograr esto, el entrevistado a continuación reconoce que generalmente se llevan a cabo campañas preventivas, las cuales deben transmitir un mensaje claro y conciso, con el objetivo de beneficiar a la comunidad con la entrega de información sobre los cambios de hábitos necesarios para mejorar la calidad de vida.

“Acá se hacen programa de, ponte tú el viernes que hicimos un programa de cardiovascular para la comunidad, no vi a ningún haitiano, no sé si fue por desinformación o porque no quisieron venir...porque se invita a la comunidad por lo general, (...) de hecho a ellos se le hacen talleres especiales, como informativos”.

(FHC1)

Como se menciona en el fragmento, el entrevistado señala que para abordar los aspectos que inciden en la salud de los(as) usuarios(as) del Consultorio, se realizan diversas actividades que vienen ya predeterminadas por programas del MINSAL que cuentan con un enfoque preventivo, buscando reducir los factores de riesgo de patologías específicas y protegiendo a la población contra los agentes agresivos que inciden en su salud, en este sentido y según el entrevistado el Consultorio difunde sus actividades para toda la comunidad, pero la falencia surge al no adecuar ciertos canales de comunicación al nuevo perfil de usuario(a) con el cual están tratando y al desconocimiento que se pueda tener respecto a las necesidades presentes en la población haitiana de la comuna de Limache. Una de las funcionarias entrevistadas señala que el Consultorio tiene como prioridades y demandas más latentes en el área de la prevención, el trabajo en salud sexual y reproductiva de los(as) usuarios(as) haitianos(as), al presentarse cierta desinformación con la temática y la toma de exámenes preventivos, lo cual repercute de forma negativa en la salud de estos(as) usuarios(as). Esto es de suma importancia a nivel nacional ya que en Chile, de acuerdo al MINSAL, *“las enfermedades de transmisión sexual están en aumento, y hasta junio de este año ya se habían notificado 1.554 casos nuevos en el país: un alza de 13% respecto al mismo período de 2017 y 70% más que la mediana de casos que se detectaron entre 2013 y 2017.”* (Clínica las Condes, 2018) Resultados que alertan respecto a las ETS las cuales deben ser atendidas de forma urgente por el servicio de salud, logrando así resguardar el bienestar de la comunidad.

“Dentro de algunos de los aspectos más importante, por ejemplo, educar con respecto a la toma de PAP y a las mamografías y a la prevención de mama y cáncer uterino, eh... la mayoría yo creo que sí, si no es el 100% de todas las haitianas que hemos conocido este año, o durante de año pasado, antes de llegar a Chile ninguna se había tomado el papanicolaou, entonces no existe campaña de prevención al parecer(...) entonces falta mucho más difusión con respecto a todo lo que es prevención”
(FMC2)

Lo mencionado en el fragmento anterior, denota una preocupación por la entrevistada en determinadas temáticas para abordar en el área de la prevención con la población haitiana, donde el desconocimiento se hace presente de forma reiterada, lo cual genera negligencias y omisiones que conllevan al aumento de factores de riesgo y con estos el desarrollo ciertas enfermedades con consecuencias adversas para su salud. No se puede dejar de mencionar la apreciación realizada por la entrevistada, donde establece que, de las mujeres atendidas, ninguna sabía, ni se había realizado el examen de Papanicolaou, lo cual denota una falencia por parte del país de origen a la hora de realizar acciones preventivas de salud en ciertas temáticas primordiales tanto a nivel nacional como internacional.

A nivel mundial el cáncer de cuello uterino es el cuarto tipo de cáncer más común en las mujeres, y el séptimo en general. *“En Chile la incidencia estimada entre los años 2003-2007 de cáncer cérvico uterino es de 14,6 por 100 mil habitantes, cerca de 1.279 casos nuevos por año, ocupando el 4º lugar después de mama, piel no melanoma y vesícula”*. (Ministerio de Salud, 2015) Todo esto demanda una tarea a realizar por el Consultorio para atenuar lo mencionado anteriormente y generar conocimientos en la población haitiana para que logren producir cambios de hábitos médicos que tienen arraigados desde su país de origen.

“Creo que es importante la prevención y dentro del periodo del embarazo el que le enseñemos a la mujer el hecho de que... existen controles, que existen vacunas, y que existen alimentos que se les entrega asociados a ese control preventivo, porque como te digo... ellas no asocian ninguna de esas cosas, salvo...que hay comida, leche y cuando vienen a buscar la leche les dicen no, porque no viniste al control”. (FMC4)

En este contexto, la profesional entrevista señala que el trabajo preventivo con mujeres embarazadas ha tomado gran relevancia al interior del Consultorio, buscando generar instancias educativas para el cuidado personal durante el embarazo, he instruir sobre el funcionamiento del Consultorio con respecto a la entrega de beneficios a los cuales pueden acceder, ya que, la funcionaria denota un desconocimiento respecto a la obtención de estos, como también en los cuidados personales en la etapa del embarazo y posterior a esta con las precauciones que se deben tener con los recién nacidos por parte de la población haitiana.

Otro aspecto de suma importancia y que se busca prevenir dice relación con la violencia intrafamiliar (VIF) al interior de los hogares de las familias haitianas, ya que del mismo modo que la temática de embarazo se ha presentado de forma latente en el tiempo, lo cual no puede pasarse por alto, siendo una situación reconocida como negativa y que genera un deterioro físico como mental de quienes la vivencian.

“El servicio nos han mandado folletos en creole por ejemplo relacionados con la violencia intrafamiliar eh... principalmente en esa área que es la que más se ha notado cómo el problema po, ya ósea, culturalmente la violencia se da mucho, entonces hay folletos en creole para que, para reducir ese tipo de violencia eh...en los otros aspectos somos nosotros los que tenemos que ir haciendo la...generando ese tipo de documentos, y socializándolo po, ya... pero aún estamos así en pañales” (FHC3)

Del fragmento anterior se puede desprender, que el entrevistado reconoce que desde el Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota se identifica la problemática de VIF y se ha difundido el material informativo traducido al

creole hacia la red hospitalaria, específicamente de folletería enfocada hacia VIF y los tipos de violencia que se pueden generar en el entorno familiar. Sin embargo, en lo referente a las otras áreas de salud que se pueden ver influenciadas, no hay material disponible para la población haitiana, señalando el funcionario que son los(as) propios(as) profesionales y/o funcionarios(as) quienes crean este tipo herramienta para complementar su quehacer laboral, para así contribuir a la reducción de factores de riesgos y fortalecer los factores protectores de su calidad de vida.

Según lo relatado se podría decir que desde el Consultorio los(as) funcionarios(as) han optado por crear sus propios folletos informativos, para lograr establecer una comunicación fluida con los(as) haitianos(as), ya que está se ve entorpecida por la brecha idiomática, elemento clave para generar una vinculación y brindar las prestaciones médicas pertinentes.

“Si hacemos talleres necesitamos tener, como les digo, estos facilitadores, que puedan ser unos pagados por el servicio de salud, que no va a ser, ojala pudiera ser, pero, ya eh... pero otro de manera voluntaria o a lo mejor que dentro del taller alguna de las participantes nos pudiera como colaborar para poder hacer acciones de prevención, porque cualquier taller que tú quieras realizar necesita el tema básico de la comunicación(...)hacer un trabajo también como de conocimiento de su propia cultura, o sea es básico para levantar cualquier taller, no se po, eh no sé po si va a ser el tema del apego saber cómo ellos funcionan en torno al tema del apego o de la crianza entorno al... al tema de su hijo como lo hacían en Haití.” (FMC5)

Como se menciona en el fragmento anterior, la funcionaria reconoce la intención por realizar diversos talleres en el Consultorio, pero estos se ven limitados nuevamente por la brecha idiomática con la población haitiana, la cual no puede ser atendida por la falta de recursos institucionales, para disponer de un facilitador idiomático que facilite el diseñar y ejecutar de forma óptima intervenciones con este nuevo perfil de usuarios(as). En este contexto el equipo de trabajo ha tenido que recurrir al trabajo de voluntarios(as) para atenuar esta falencia y poder responder y atenuar las problemáticas evidenciadas desde el servicio de salud. También hace hincapié en la necesidad de generar un trabajo de conocimiento e integración

de la cultura haitiana, valorizando las particularidades de este(a) usuario(a) y la mejor comprensión de sus necesidades.

De acuerdo con lo establecido anteriormente, queda de manifiesto la importancia de conocer la realidad de la cual provienen los(as) haitianos(as) para poder entender su visión bienestar y actuar con respecto a los cuidados de su salud.

“No, porque allá en Haití no hay una prevención de embarazo o de enfermedades de transmisión sexual como hay acá, entonces no tienen esa conciencia de lo que hay que hacer.” (FMC6)

Tal como se mencionó anteriormente, la entrevistada señala que Haití presenta un contexto cultural distinto al de Chile, por lo cual los estilos de vida de los(as) haitianos(as) se diferencia al de los(as) chilenos(as). Un aspecto de esto, se puede evidenciar en la desinformación que evidencia la entrevistada por parte de la población haitiana en la temática de reproducción y sexualidad, lo cual puede generar una serie de consecuencias no previstas por las personas, pudiendo provocar embarazos no deseados y enfermedades de trasmisión sexual. A principios de abril, el ISP detalló *“un alza del 45% en los casos de VIH en Chile entre los años 2010 y 2015. En concreto, de las 2.968 muestras positivas que se registraron en mayores de 13 años en 2010, cinco años después aumentaron a 4.291”*. (Domínguez, 2018), por lo cual se hace fundamental educar he interiorizar en la temática a estos(as) nuevos(as) usuarios(as) del Consultorio. Si bien, los métodos anticonceptivos no garantizan en su totalidad prevenir embarazos, estos son fundamentales a la hora de reducir los riesgos de contraer enfermedades de transmisión sexual.

A grandes rasgos se evidencia por medio de cada fragmento analizado, que los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del Consultorio adosado al HSTL, visualizan de la siguiente manera la prevención en salud:

Cuadro N°2 Resumen de Subcategoría

Aspectos para concluir:	Prevención en Salud
Conocimiento del concepto	Por parte de la totalidad de los(as) entrevistados(as), hay un reconocimiento respecto al concepto de prevención y las medidas preventivas que debieran entregarse a la población

	haitiana.
Aplicación de conocimientos	Si bien hay un reconocimiento del concepto por parte de los(as) entrevistados(as), la aplicación de este se ve dificultado por la falta de vinculación y adaptación a las particularidades de la población haitiana. Frente a esto, desde el equipo del Consultorio adosado al HSTL surge la búsqueda de soluciones a través de la incorporación de un facilitador idiomático, para compensar las desigualdades que se tiene con este nuevo perfil de usuario.

- **Subcategoría Promoción en salud**

La Promoción en Salud se entiende de forma general como aquel proceso que entrega a las personas los medios para asegurar un control sobre su salud y también el poder perfeccionarla. Desde esta perspectiva queda claro que abarca una serie de acciones que buscan beneficiar, resguardar y potenciar la salud y por ende la calidad de vida de las personas. Si pensamos en este proceso de forma operacional y como lo menciona el MINSAL, es una estrategia donde se busca la participación de los individuos, familias, comunidades y sociedad para generar un cambio en todos los ámbitos de salud y en consecuencia mejorar la calidad de vida.

Entendiendo la importancia que conlleva la Promoción en Salud uno de los entrevistados señala que desde el Consultorio se han ejecutado una serie de intervenciones que buscan fortalecer y desarrollar factores protectores para la salud de las personas y esto no excluye a los(as) usuarios(as) haitianos(as), sino más bien, se han tomado las medidas pertinentes para su integración en estos procesos.

“Sé que han hecho estas intervenciones, por ejemplo, a nivel del, de los sectores, han hecho intervenciones en los espacios de...de las salas de espera, donde han hecho por ejemplo, presentaciones en español y en creole ya... como te digo en el tema de la lactancia, de los cuidados en los primeros años de vida...pero...lo principal es la entrega de folletería”. (FHC3)

Se desprende del fragmento anterior, que la entrevistada evidencia una preocupación por parte del Consultorio por abordar la prevención en salud de los(as) usuarios(as) haitianos(as), por medio de la integración de estos a las prestaciones del servicio de salud y al correcto uso de las diversas prestaciones médicas que esté entrega a su comunidad. Lo mencionado anteriormente, apunta al derecho que posee toda persona sin discriminación alguna de recibir los bienes y servicios de salud, en este contexto, entendiendo la brecha idiomática que los separa se han buscado las formas de hacer llegar la información a este nuevo perfil de usuarios(as) y de trabajar aquellas áreas en donde se han visualizado ciertos factores de riesgo que puede deteriorar la salud y por ende la calidad de vida de estos sujetos de interés.

Esta preocupación por trabajar la Promoción en Salud con estos(as) usuarios(as) según uno de los(as) entrevistados(as), no se reduce solamente al trabajo realizado en el Consultorio, sino también al trabajo en terreno, a la búsqueda de espacios, para generar una cercanía y con ello su vinculación al área de salud.

“Hay como un equipo multidisciplinario, que es la Trabajadora Social, el Psicólogo, no sé, quién más está...en ese equipo, y ellos por lo general van a junta de vecinos donde hay mucho...haitiano, para que vengan y conozcan las atenciones que puedan prestar acá, operativos también hacen, que no sean acá en el consultorio”. (FHC1)

En el fragmento anterior, se visualiza por parte del entrevistado un conocimiento por las actividades de promoción realizadas por parte del Consultorio, lo cual se concreta al establecer un equipo multidisciplinario que realiza trabajos en terreno, acercándose a las comunidades y juntas de vecinos en las cuales se encuentran insertos los(as) inmigrantes haitianos(as), con el fin de vincularlos al Consultorio y a las prestaciones médicas que brinda. Puesto que el equipo de trabajo reconoce en estos(as) usuarios(as) una falta de conocimiento respecto al funcionamiento del sistema de salud lo que genera lejanía de ellos(as) con el servicio de salud. Estas intervenciones son identificadas por otra entrevistada, señalando que se definen a través de propuestas de un equipo multidisciplinario, y que van desde operativos realizados en juntas vecinales a ferias de salud en el Consultorio y actividades destinadas a abordar las necesidades de la población haitiana, donde participa toda la comunidad.

“Operativos de inscripción de personas ehh de después del tema como de la previsión, después hicimos este operativo ehh con distinto como se llama, organizaciones y algunos profesionales más bien de orden de entregar información ehh y ahora para fin de año estamos organizando o queremos organizar una actividad recreativa cultural ehh cercana a la navidad y pudiéramos hacer un encuentro deportivo ehh y además se está pensando, no lo tenemos claro todavía, se está pensando en hacer como una muestra gastronómica y una feria ehh como para ir, como para hacer un espacio también de encuentro.” (FMC5)

Como se evidencia en lo relatado anteriormente, la funcionaria señala que se han realizado y propuesto distintas actividades y estrategias de vinculación directa con la comunidad por parte del Consultorio en colaboración con profesionales y organizaciones interesados en la temática de migración, con el objetivo de proporcionar a la población haitiana una mejor conexión con la institución, buscando orientarlos(as) hacia un mayor control y modificación de sus condiciones de salud, como también mejorar su calidad de vida. De este modo la entrevistada espera fomentar la figura del Consultorio como un espacio de encuentro, impulsando la lógica recreativa y dinámica de las acciones de asociación mencionadas en el fragmento. Sin embargo, otras de las entrevistadas evidencian una escasez en el ámbito de difusión informativa hacia la población haitiana con respecto a la temática de salud.

“Nos falta claramente más imágenes, mas folletos de difusión, falta tiempo, falta alguien que se encargue de em... de poder crear este tipo de, de folletos informativos, entonces obviamente, no existe (...) alguien encargado”. (FMC2)

En el fragmento anterior, la entrevistada señala una falta de coordinación en el área informativa del Consultorio, por lo que considera necesario tener un encargado responsable de crear, diseñar y publicar la información pertinente que surgen de las distintas prestaciones de salud, sobre todo en aquellas que se deben dar instrucciones médicas específicas, facilitando la intervención que los(as) funcionarios(as) y/o profesionales realizan con la población haitiana, ya que debido a la alta demanda, se dificulta la creación

continúa de folletos por parte de los mismo funcionarios(as) que permitan una mayor promoción en los cuidados sanitarios, es por esto que considera necesario contar con alguien que se dedique a la propaganda de los distintos talleres que el Consultorio imparte, los cuales son dirigidos y coordinados por los mismos profesionales de la institución.

“Los mismos controles que van teniendo las mujeres con las matronas, que ya están embarazadas, se les talleres, talleres de lactancia materna, de apego, con la psicóloga, con la matrona.”

(FMC6)

Como se menciona en el fragmento descrito, se manifiesta el interés por la entrevistada por abordar y trabajar ciertas temáticas desde la Promoción en Salud, esto se refleja en acciones como, por ejemplo, talleres que educan y buscan responsabilizar tanto a nivel individual como colectivo respecto a la salud. Para la realización de cualquier acción que promueva cambios, es fundamental la participación de la población usuaria, es por esto, que la funcionaria señala que utilizan la estrategia de captar pacientes en sus consultas médicas para luego derivarlos a talleres de promoción. Sin embargo, estos ejercicios prácticos deberían realizarse en cada una de las áreas que compone el Consultorio, sobre todo en las que se descubre carencia de conocimiento y hábitos saludables.

“La gente comenta y se queja ahh de que son muy sucios en su hábitat (...) entonces yo pienso que eso es súper importante en la prevención y en la promoción de salud el que ellos aprendan ciertos hábitos higiénicos creo yo.” (FMC4)

Del fragmento anterior, la funcionaria relata la presencia de diferencia cultural relacionada al autocuidado de la higiene, la cual ha sido manifestada por la comunidad que asiste al Consultorio, en este sentido es de suma importancia el conocer por parte del equipo multidisciplinario las condiciones de salud a las cuales están expuestos los(as) inmigrantes haitianos(as), sus hábitos, el medio ambiente en el cual habitan, en resumen la presencia de factores de riesgo que inciden en el control de su salud para hacer frente a estos. Por lo cual resulta necesario según la entrevistada brindar a la población haitiana, actividades educativas e informativas, entendiendo la diferencia cultural y enfocadas a la promoción sobre el autocuidado personal y de higiene, ligadas a su vez a la prevención de ciertas enfermedades

A grandes rasgos se evidencia por medio de cada fragmento analizado, que los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del Consultorio adosado al HSTL, visualizan de la siguiente manera la promoción en salud:

- **Cuadro N°3 Resumen de Subcategoría**

Aspectos para concluir:	Promoción en Salud
Conocimiento del concepto	Por parte de la totalidad de los(as) entrevistados(as), hay un reconocimiento respecto al concepto de promoción y las medidas orientadas a entregar las herramientas necesarias para el control de su salud y la relevancia que esta tiene para la vida de todos(as) los(as) usuarios(as).
Aplicación de conocimientos	Los(as) entrevistados(as), identifican, que desde el consultorio se han realizado una serie de acciones e intervenciones, que entregan a las personas las herramientas y conocimientos para el óptimo control de su salud. En este contexto, también se vuelve a identificar la presencia de una brecha idiomática como un factor que dificulta la vinculación de la población haitiana con las actividades promocionales realizadas por los(as) funcionarios(as).

1.2. Análisis Salud de los(as) Inmigrantes Haitianos(as) residentes o que hayan residido en la Comuna de Limache

Objetivo Específico: Recopilar las percepciones de los(as) inmigrantes haitianos(as) residentes en la comuna de Limache respecto a las condiciones en la área de salud.

- **Atención Integral en Salud**

Partiendo desde la base que el marco normativo chileno dentro de sus fundamentos busca garantizar a los(as) extranjeros(as) en situación migratoria regular el acceso a la atención de salud en iguales condiciones que los nacionales, entregar una atención de servicios en salud de forma integral juega un papel fundamental para lograrlo. (Ministerio de Salud , 2015)

Si bien la normativa busca una igualdad en las condiciones de acceso a la atención de salud, para algunos(as) de los(as) entrevistados(as) esto no debiese ser así, sino más bien diferenciar la atención entre los(as) inmigrantes y los(as) nacionales.

“Ehh pero nosotros como inmigrantes se puede tener una atención diferente de chilenos, por qué nosotros no habla español, no vive en su país, por eso se puede tener una consideración mayor por nosotros”. (HH3)

De acuerdo con lo expresado en el fragmento anterior, se puede establecer que el entrevistado reconoce en la condición de inmigrante haitiano una desventaja con respecto a los(as) nacionales, ya que no se encuentra en su país, y no posee un buen manejo del idioma, por lo cual, él menciona que la atención integral debiese ser diferenciada para cada sujeto, atendiendo las características particulares de cada uno.

Finalmente, para él la idea de atención integral se funda desde el reconocimiento y el respeto a las características de cada individuo y los diferentes contextos en los que se establecen. En su discurso hace mención a la brecha idiomática a la cual se ve enfrentado como haitiano, siendo una de las grandes limitantes para establecer una comunicación, lo cual puede dificultar la entrega de prestaciones y beneficios oportunos que atiendan sus necesidades, hecho que para él debiese ser atendido por quienes entregar la atención integral. En este contexto, para abordar esto MINSAL lanzó una plataforma de enseñanza *“Herramientas de facilitación lingüística para funcionarios de salud en creole”* (Ministerio de Salud, 2018), facilitando la comunicación entre profesionales de la Salud Pública y la población haitiana, permitiendo así una mejor atención a las personas provenientes de Haití.

Pero a pesar de la existencia de este tipo de herramienta, la comunicación con la población haitiana y el contexto en el cual se encuentran sigue siendo un problema, por esto algunos de los(as) funcionarios(as) y profesionales del Consultorio adosado HSTL han buscado la forma de entregarles las

prestaciones en salud que le corresponden por derecho y en las mismas condiciones que a los(as) usuarios(as) de nacionalidad chilena, a través de diversos métodos y técnicas, lo cual es reconocido por uno de los entrevistados.

“Sí, sacar exámenes durante actividad (...) Creo que depender de mi trabajo, está bueno, porque ellas, porque es una nutricionista se llama María, ella me da un horario propio muy bueno para mí, porque yo le digo a ella que está trabajando todos los días, horario que ella me da, bueno para mí.” (HH6)

En el fragmento descrito anteriormente, el entrevistado menciona que una de las nutricionistas del Consultorio, le entrega una hora de atención, tomando en consideración la disponibilidad horaria que el posee producto de su trabajo. Lo cual es reconocido y destacado por el entrevistado como positivo. En lo relatado, demuestra una situación en donde la funcionaria se adapta a las diferentes necesidades que tienen los(as) usuarios(as) para poder brindarles la atención necesaria, en este caso en particular se realiza una gestión para poder realizar toma de exámenes en horarios que se acomodan al entrevistado, entendiendo que este tiene una jornada laboral de extensa duración, por lo cual su tiempo disponible generalmente no es compatible con los horarios en que el Consultorio presta servicios.

Esta modificación en los horarios de atención del Consultorio, según las particularidades de los(as) inmigrantes demuestra que en ciertos casos si se aplica el Modelo de Atención Integral, ya que se busca a través de diversos medios y modos poder realizar acciones que promuevan una atención eficiente, eficaz y oportuna, tomando en cuenta la integralidad de la persona, entendiendo que son personas que pertenecen a una cultura y comunidad diferente y deben ser integradas de igual manera al sistema de salud.

Sin embargo, esta óptima condición no ocurre siempre, ya que a pesar de que los centros de salud pública se deberían guiar por este modelo, en la práctica, se visualiza por uno de los entrevistados, situaciones en que se vulnera la atención de los(as) usuarios(as) de nacionalidad haitiana.

“Yo sé que hay muchos que no hayan la atención como debe ser, que siempre deci no a ti el Hospital, la gente no los atiende(...) la persona que está con disposición y que tiene vocación para ayudarnos a las personas.(...) por ejemplo llama la persona primeramente y después sienta aquí, dura más de 4 y 5 horas y hasta no lo llaman, yo mismo me pasó, entonces falta estructura de adentro del Hospital que la persona más... dis... dispuesto para ayudarnos” (HH4)

Se puede identificar, según lo descrito en el fragmento anterior, que el entrevistado reconoce que tanto a él como a muchos de sus conocidos(as) no se les brinda la atención que requieren de forma oportuna, teniendo que enfrentar grandes periodos de espera para poder atenderse, lo cual según él, se debe a una falta de estructura al interior del consultorio, haciendo una crítica también a falta de voluntad y disposición que tienen los(as) profesionales, ya que desean recibir más ayuda de su parte.

En la situación descrita por el entrevistado se evidencia una contradicción a los tres principios irrenunciables del Modelo de Atención Integral los cuales se reconocen por estar *“centrado en las personas, integralidad de la atención, y continuidad del cuidado”* (Ministerio de Salud , 2012) El primero de estos tienen entre sus objetivos *“establecer relaciones de confianza y de ayuda, facilitar el acceso de la población a la atención de salud, asegurar el acceso a la atención a los grupos más vulnerables”* (Ministerio de Salud , 2012) lo que no se estaría cumpliendo según lo descrito por el entrevistado.

Desde el discurso anterior, se podría establecer que el Consultorio no siempre estaría entregando la atención eficiente, eficaz y oportuna, que propone el Modelo de Atención Integral, a los(as) haitianos(as) por cual, las necesidades y expectativas del entrevistado como usuario del Consultorio no estarían satisfechas

En este contexto se identifican por los(as) entrevistados(as) una serie de elementos relacionados con la atención integral, los cuales son percibidos como esenciales en la entrega de una atención médica brindada por el Consultorio adosado HSTL.

“Que los doctores sean muy atentos con los pacientes eso, porque hay personas que llegan con dolores o necesitan ayuda en algo al tiro, no sé si hay muchos médicos ahí.” (HM5)

Como se puede visualizar, en el fragmento anterior la entrevistada reconoce dos elementos esenciales para considerar una atención integral en salud, en primer lugar, que la prestación brindada por los médicos sea cortés con los(as) usuarios(a), considerando en este sentido la importancia de poner en el centro al usuario(a). Para conseguir lo mencionado por la entrevistada, los médicos del consultorio deberían recoger el Modelo Biopsicosocial, el cual se caracteriza por ser un enfoque participativo de salud y enfermedad, que *“se apoya en la concepción de que en todos los estadios del proceso salud-enfermedad coexisten factores biológicos, psicológicos y sociales implicados. Tanto en lo que respecta a un estadio de salud como en los diferentes niveles de enfermedad.”* (Psicología de la Salud, 2018) Este enfoque de atención avanza al concepto del ser humano en su totalidad, como unidad biopsicosocial, por lo cual es necesaria su atención pertinente en el tiempo, eficiente, eficaz y por último oportuna.

El segundo elemento fundamental para la entrega de una atención integral de acuerdo a la entrevistada es disponer de la oferta de médico y su disponibilidad, en el entendido que el Consultorio adosado HSTL es el único servicio de salud en la categoría de atención primaria, por lo cual su demanda es bastante, considerando que abarca tres sectores de la comuna de Limache.

Finalmente, la entrevistada invita a entender la atención integral en salud desde una mirada holista, considerando en este sentido todos los factores que inciden en la salud de la persona, reconociendo a los usuarios(as) como integrantes de un sistema sociocultural diverso y complejo, donde el desarrollo del sistema de salud sea en función de la necesidad de la población, entendiendo en este sentido el derecho a la salud de todas las personas que residen en el territorio, incluyendo aquellos(as) inmigrantes.

Cabe agregar que algunos(as) de los(as) entrevistados(as) han manifestado como aspecto a analizar, el hecho de disponer de médico la jornada completa, es decir, veinticuatro horas del día, como elemento necesario para la entrega de una atención integral en salud, considerando la disponibilidad de los(as) usuarios(as) haitianos(as) para asistir al Consultorio la cual depende de su horario laboral.

“Yo veo que está todo bien (...) lo que no me gusta es que en el CESFAM el médico trabaja hasta las ocho de la noche, por ejemplo yo tenía un problema y quería ir a ver un médico y salgo del trabajo a las nueve de la noche y cuando llegue al CESFAM vi que no hay médico, entonces debiera tener un médico uno que como que tuviera un turno en la mañana y otro como en la noche”. (HM1)

Como se menciona en el fragmento anterior, la entrevistada reconoce un funcionamiento óptimo desde una perspectiva general, es decir, como una institución que funciona bien en cuanto a la atención brindada, sin embargo, realiza una crítica en la disponibilidad de los(as) profesionales, específicamente del médico, al no contar este con un horario pasado las ocho de la noche, lo cual afecta su vinculación con el Consultorio y el poder atender sus necesidades médicas. En este contexto, hace una petición clara de la incorporación de personal y una nueva distribución de los turnos entre los(as) profesionales.

Analizando lo manifestado por la entrevistada, se identifica un conocimiento respecto a lo que debe entregar un Consultorio de forma general, pero a su vez se evidencia un cierto desconocimiento o desinformación respecto a cómo se dividen los recintos de salud. En primer lugar, reconoce al Consultorio adosado HSTL, como un Centro de Salud Familiar (CESFAM). Lo cual puede llevar a desconocer que el horario de atención de 08:00 a 17:00 horas, con una extensión hasta las 20:00 horas, lo que explica, la falta de presencia de médicos en el horario que la entrevistada puede asistir al Consultorio. Se evidencia también, el desconocimiento respecto a la unidad de urgencias del HSTL, el cual funciona fuera del horario establecido para el consultorio. Por ende, ante urgencias o emergencias médicas se debiera acudir a urgencias, que cuenta con los(as) profesionales desempeñando funciones también en jornada nocturna.

Este tipo de situación vislumbra una necesidad latente de informar y educar a la población haitiana sobre el funcionamiento y prestaciones que brinda el Consultorio, pues se genera una falencia en dos ámbitos que son sustentados por la Política de Salud de Migrantes Internacionales, la cual busca (...) *disminuir las barreras de acceso a la salud y a la atención de salud que tienen las personas migrantes.*” (Ministerio de Salud, Fonasa, Superintendencia de Salud, 2018)

El primer aspecto donde se evidencia una falencia según lo relatado por la entrevistada dice relación con la disponibilidad de personal médico, que

incluye el rol de los(as) funcionarios(as), en el sentido de que estos se encuentren capacitados(as) para responder a las necesidades de salud de este nuevo perfil de usuario(as). El segundo aspecto corresponde a la accesibilidad, es decir, al derecho que tienen los(as) usuarios(as) de obtener información sobre los servicios y funcionamiento de los servicios de salud, de las cuales la entrevistada desconoce la información pertinente evidenciándose esto a través de su crítica con respecto a la disponibilidad de médico.

Si bien se puede apreciar el uso del servicio público por alguno de los(as) entrevistados(as) y una noción general respecto al funcionamiento y prestaciones médicas que otorga el Consultorio adosado al HSTL a veces surgen preferencias por parte de este perfil de usuarios(as) por el sistema de salud privado, ya que a través de este podrían satisfacer sus necesidades médicas de forma oportuna.

“Eh bueno, primero: la atención pública, no es que voy a decir que la atención pública es mala, pero la atención pública, yo lo encuentro muy lento y, no sé si porque la comuna es chiquita y... yo creo que para tener un buena atención médica, uno tiene que ir en un hospital privado. Como tú pagas, entonces ahí ellos te atienden mejor.” (HH2)

Del fragmento anterior, se puede desprender que el entrevistado posee un conocimiento respecto a las prestaciones otorgadas por el Consultorio adosado al HSTL, sin embargo, para él estas son tardías, lo que afecta directamente su vinculación con la atención oportuna que muchas veces requiere. Frente a esta realidad, el entrevistado menciona que para poder obtener una atención oportuna se debe recurrir al sistema privado de salud, donde a través del pago por dicha prestación se asegura una mejor atención. Esta crítica, evidencia que el entrevistado se ha atendido tanto en el sistema público como privado de salud, lo que permitió poder realizar una comparación entre ambos desde su propia experiencia.

Como menciona el entrevistado el sistema de salud actualmente en Chile se conforma por la coexistencia de *“dos subsistemas de salud, uno público y otro privado. El Fondo Nacional de Salud (FONASA) es el organismo público encargado de otorgar cobertura de atención a su población beneficiaria (...) y el sistema privado está en manos de las Instituciones de Salud Previsional Isapres.”* (Dirección del Trabajo, 2013) En donde el Estado cumple el rol de rector y regulador a través del Ministerio de Salud.

Por un lado, FONASA siendo un servicio público, con personalidad jurídica y patrimonio propio *“funciona con un sistema de reparto, donde todos los beneficiarios cotizantes aportan el 7% de sus ingresos impositivos y acceden a un Plan Único de Salud, independiente del aporte y condiciones de salud de cotizantes.”* (Observatorio de Salud Pública, 2018) Habiendo cuatro categorías de beneficiarios, el grupo A que son atendidos gratuitamente por ser definidos como *“carentes de recursos y luego los grupos B, C y D los cuales dependen del monto de ingreso imponible mensual de la persona. Y, por otro lado, se encuentran las ISAPRE, que son “empresas privadas de protección contra los riesgos para la salud, que administran la cotización obligatoria de los asalariados. Operan en base a un contrato individual de seguro de salud donde puede cotizar el 7% o más (voluntario) no excediendo las 4,2 UF mensuales. La prima del contrato está determinada según edad, sexo y riesgo. Las ISAPRE pueden ser cerradas o abiertas”.* (Observatorio de Salud Pública, 2018). En este sentido, el entrevistado puede tener acceso a un establecimiento privado de salud a través de la modalidad de libre elección (MLE), la cual permite optar por una atención en dichos establecimientos siempre y cuando se cuente con *“FONASA grupo B, C o D y mediante el pago con bonos, sin embargo, la cobertura que te da Fonasa en esta modalidad es menor y, por tanto, el copago será más alto”.* (Superintendencia de Salud, 2018) Copago que el entrevistado prefiere realizar si esto le asegura una atención integral y oportuna en el tiempo que le permita satisfacer una complicación médica a corto plazo y sin mayores complicaciones.

A grandes rasgos se evidencia por medio de cada fragmento analizado, que los(as) inmigrantes de nacionalidad haitiana entrevistados(as), visualizan de la siguiente manera la atención integral en salud:

Cuadro N°4 Resumen de la Subcategoría

Aspectos para concluir:	Atención integral en Salud
Conocimiento del concepto	<p>De acuerdo con lo expresado por los(as) entrevistados(as), la atención integral es entendida y relacionada desde diferentes aspectos y esta se cumpliría por parte del Consultorio, cuando;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las prestaciones médicas se entreguen de manera diferenciada, atendiendo las particulares de la población haitiana. - La atención médica que brinda el Consultorio fuera

	<p>de veinticuatro horas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La estructura organizacional del Consultorio sea suficiente para atender a la población usuaria.
Aplicación del conocimiento	<p>Se puede establecer de acuerdo a los discursos entregados por los(as) entrevistados(as), que estos aplican su conocimiento de la atención integral desde sus expectativas personales, es decir, a lo que esperan recibir de las prestaciones médica de Consultorio Adosado HSTL.</p>

- **Subcategoría de Prevención**

Entendiendo la importancia que se da al tema de la Prevención en Salud, y la generación de conciencia en la población usuaria con respecto al cuidado personal esto también incluye a la población usuaria inmigrante, ya que el dejar su lugar de origen conlleva un arduo proceso de adaptación y superación de brechas del medio que puede afectar su bienestar personal.

“Tristezas, si, tristezas sí, porque a veces yo dije: estoy tan lejos y... y si yo no trabajo, si yo no... no gana bien, por ejemplo, si me pasa algo, como voy a hacer para pagar el pasaje para volver a mi país.” (HH2)

En lo relatado anteriormente, se aprecia cómo el entrevistado se ve afectado psicológicamente por el proceso de migración. Produciéndole un sentimiento de tristeza, el hecho de encontrarse lejos de su país de origen y la presión que conlleva establecerse en otro país, buscando mejorar sus condiciones de vida y poder generar los ingresos suficientes para poder solventar su vida en el país. Dicha situación puede generar tensiones, estrés y angustias, las cuales muchas veces no son reconocidas a primera vista por el mismo sujeto, es aquí donde el Consultorio juega un papel fundamental, siendo este servicio de salud que en conjunto con sus profesionales es capaz de poder prevenir, reducir, detener o atenuar la aparición de enfermedades mentales y físicas de los(as) migrantes que puedan sentirse de igual forma que el entrevistado. En los últimos años se han estudiado las causas y efectos de la migración, sin embargo, *“la etapa post-migración contrae una serie de factores como; características del shock cultural, conflicto cultural, dificultades de lenguaje, discrepancia entre las expectativas y lo que se esperaba, apoyo social, condiciones socioeconómicas y discriminación por*

parte de los miembros de la nueva sociedad.” (Alvarado, 2008) Por esto resulta vital, generar instancias que beneficien a la población inmigrante por parte de los servicios de salud, fundamentalmente en la detección de los primeros síntomas, en el diagnóstico y posteriormente en el posible tratamiento. Para poder abordar la situación expuesta por el entrevistado, desde el área de salud mental, resulta vital incorporar perspectivas multiculturales en la atención a los(as) haitianos(as), especialmente en lo relacionado a reducir las brechas idiomáticas, ya que esta permitiría una comunicación más fluida y efectiva de los significados de los(as) usuarios(as), es decir, que él o la funcionario(a) y/o profesional reciba el mensaje y lo entienda tal y como él o la usuario(a) lo quiera hacer llegar, Asimismo, resulta necesario sensibilizar a la población y a los(as) funcionarios(as) o profesionales del Consultorio adosado al HSTL sobre los factores de riesgo que conlleva el proceso migratorio y los problemas físicos y psicológicos que se pueden generar debido a lo anterior.

Dada la situación antes expuesta, resulta fundamental identificar los conocimientos previos que posee la población haitiana en relación a las acciones preventivas de salud, permitiendo así realizar lineamientos técnicos desde el Consultorio adosado al HSTL para abordar la temática de forma eficiente.

“Ehh como desde en Haití yo soy un profesor hay algunas cosas que yo sé en salud para mantener, se puede siempre guardar su ropa como limpia, su comida, el lugar que tú vas a dormir, todas esas cosas...buena condición higiénico, buena condición.” (HH3)

En el fragmento anterior, se logra evidenciar que el entrevistado tiene un conocimiento con respecto a ciertas acciones para prevenir situaciones o factores de riesgo, *“es decir cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión”* (Organización Mundial de la Salud , 2018). Este alude sus conocimientos a la preparación profesional que posee, mencionado que al ser profesor en Haití maneja ciertos conocimientos respecto a la higiene que debe tener, por ejemplo, con los alimentos que consume como con la vestimenta que utiliza, los cuales para él son relevantes para poder resguardar su salud.

En este contexto, teniendo en cuenta la diferencia cultural que existe con la población haitiana y la escasez de información con respecto al sistema de salud del país de origen, generar oportunidades de aprendizaje destinadas fomentar la prevención y el desarrollo de habilidades personales que

conduzcan a mejorar la salud, reduciendo los factores de riesgo y enfermedades es una tarea primordial de los Servicios de Salud del país.

Las medidas preventivas destinadas al cuidado de la salud y aparición de factores de riesgo, no solo viene dada a través de los hábitos de conducta como ya se mencionó anteriormente, sino que abarca otros ámbitos como la alimentación saludable, lo que denota la necesidad de entregar una educación integral en salud para los(as) usuarios(as). En este sentido, uno de los entrevistados demuestra en su discurso un manejo de la prevención en salud producto del historial médico familiar.

“Yo vengo de una familia que es hipertensa así que mi médico siempre me dijo que tengo que hacer mucho deporte y tengo que comer menos sal, menos grasa para cuidarme ya y como tengo que comer diferente comida ya cada día, como harta fruta, tomo harta agua”(HM1)

En el fragmento anterior, la entrevistada explica cuáles son sus conocimientos respecto a ciertas acciones preventivas de salud, las cuales en su caso corresponden a la adopción de hábitos alimenticios y de actividad física sugeridos por su médico para reducir factores de riesgo que puedan generar una hipertensión, enfermedad que se ha presentado en su familia

De acuerdo a la OMS, dentro de los factores de riesgo más importantes que cabe citar es la hipertensión, Por lo cual, resulta de suma importancia el cuidado sobre todo en la cantidad de agua y el nivel de sal que ingiere el cuerpo, puntos que fueron mencionados por la entrevistada. En este sentido, el desarrollo de una enfermedad, en este caso particular del historial médico de la entrevista, constituye un proceso dinámico que está condicionado por múltiples factores que influyen sobre el individuo y su salud, y que es susceptible de ser intervenido y modificado en diferente momento de su desarrollo. Es relevante destacar que existen tres niveles de prevención que corresponden a las diferentes fases de desarrollo de la enfermedad, las cuales son primaria, secundaria y terciaria, acudiendo la entrevista a la primera medida que corresponde a *“las acciones orientadas a evitar la aparición de una enfermedad o problema de salud, mediante el control de los factores causales y los factores predisponentes o condicionantes”*. (Vignolo, Vacarezza, Álvarez, & Sosa, 2011) Lo cual denota un interés e información sobre el tema, al acudir al médico y tomar las medidas preventivas destinadas al cuidado de su salud, las cuales son transversales a las culturas o nacionalidad.

No todos los(as) inmigrantes de nacionalidad haitiana tienen los mismos motivos por los cuales desarrollan hábitos preventivos, pero independiente de cuales sean sus razones, es destacable e importante que los mantengan frecuentemente.

“No puedo comer carne a la noche porque puedo dar una enfermedad más adelante, entonces así para que cuida mi salud no la como... entonces más toda la cosa que piensa que no es bueno para mi cuerpo, que para mi salud yo un poco aleja de eso para que no que no consumo eso.” (HH4)

El entrevistado en el fragmento anterior, manifiesta que mantiene hábitos de autocuidado en el diario vivir, tratando al evitar el consumo de ciertos alimentos los cuales cree que pueden perjudicar y poner en riesgo el estado de salud. La decisión que manifiesta de alejarse y no consumir ciertos elementos viene de su propia asociación de estos alimentos a ciertas enfermedades

Mantener una alimentación saludable es fundamental ya que esta brinda la energía necesaria para desarrollar diversas actividades, y entrega nutrientes, los cuales son un pilar elemental de la salud y el desarrollo, permitiendo reforzar el sistema inmunológico y contraer menos enfermedades. Buscando conseguir estos objetivos en el año 2013 se dictó la Ley N° 20.670 en la cual se crea el sistema Elige Vivir Sano *“que tiene como propósito promover hábitos y estilos de vida saludables para mejorar la calidad de vida y el bienestar de las personas.”* Esta norma establece que todos los órganos de la Administración del Estado (...) incorporarán en sus políticas planes, programas y/o medidas que tengan por finalidad informar, educar y fomentar la prevención de los factores y conductas de riesgo asociadas a las enfermedades no transmisibles, derivadas de hábitos y estilos de vida no saludables.” (Ministerio de Desarrollo Social, 2013)

En la actualidad el área de la prevención en salud busca avanzar al cuidado de la salud sexual y reproductiva, evidenciándose a través de métodos anticonceptivos y de la información y educación con la que cuenta la población en relación al autocuidado de salud en este ámbito.

“Eso, esa enfermedad de todo país hay gente que tiene eso, que lo que pasa es (...) te tienes que cuidar con condón o los dos tienen que ir al hospital para hacer el examen, para ver si no tienen alguna enfermedad antes de acostarse los dos, eso.” (HM5)

La entrevistada, hace alusión a las acciones preventivas de la salud sexual, donde reconoce los métodos anticonceptivos y de protección como el preservativo, así como también la rutina del chequeo médico a través del examen previamente a tener relaciones sexuales, acción que según la entrevistada debe ser realizada por ambas personas que deciden estar juntos. En este sentido, se evidencia un conocimiento por parte de la entrevista, cual es positivo para su cuidado personal, ya que hay una serie de enfermedades que se pueden contraer a lo tomar las precauciones pertinentes.

A nivel mundial, las cinco patologías habituales respecto a esta área son sífilis, gonorrea, herpes genital, clamidia y el linfogranuloma venéreo, en el último tiempo se sumaron el mencionado VIH, la tricomoniasis y la hepatitis, así lo demuestran las cifras entregadas por MINSAL.

Actualmente, *“existen 61 mil casos de personas viviendo con VIH, la cifra se desglosa en 41 mil con diagnóstico confirmado por IPS y cerca de 30 mil en control en sistema público siendo tratados a través de las garantías explícitas en salud (AUGE/GES)”* (Isapre Banmédica, 2016) Como lo expresa la entrevistada, la adopción de medidas preventivas con respecto a la Salud Sexual ITS, es fundamental.

Si bien muchos de los(as) inmigrantes de nacionalidad haitiana tienen conocimientos en el uso de métodos anticonceptivos y de protección ante ITS y ETS, no todos visualizan al Consultorio como un centro que les puede entregar ayuda y material en esta materia preventiva.

“Si yo quiero compartir con una mujer, por ejemplo tú, primer lugar conversa con tu, antes eso de tu no enferma de verdad usted no me dijo que tu enferma, ya yo cuidarse de no enfermar, a veces poner condón, sabes lo que es condón, si yo quiero compartir relación sexual, poner condón o si no no puedo hacer nada, solamente conversar” (HH6)

El entrevistado en el fragmento anterior, deja de manifiesto que conoce métodos de prevención ante ETS, mencionando que, si uno desea ser sexualmente activo, es importante la comunicación con la pareja para averiguar su estado de salud, ya que este afecta a las personas.

También menciona la importancia de usar métodos anticonceptivos como el condón para el sexo masculino y que sin este no se pueden mantener relaciones sexuales, si no que en cambio se pueden mantener otro tipo de actividades.

Lo expresado por el entrevistado demuestra un conocimiento respecto a las medidas de protección respecto al ámbito sexual, pero en su práctica este no se realiza de la forma correcta puesto hace mención que a “veces” se debe usar condón, afirmación que no se condice con lo manifestado en la serie de campañas desde el área de la Salud.

A grandes rasgos se evidencia por medio de cada fragmento analizado, que los(as) inmigrantes de nacionalidad haitiana entrevistados(as), visualizan de la siguiente manera la prevención en salud:

Cuadro N°5 Resumen Subcategoría

Aspectos para concluir:	Prevención en Salud
Conocimiento del concepto	Cinco de los(as) seis entrevistados(as) vincula el concepto de prevención en salud a diferentes hábitos y estilos de vida, buscando evitar la aparición de enfermedades y reducir factores de riesgo. Por otro lado, uno de ellos identifica la presencia de factores que pueden afectar su salud mental.
Aplicación de conocimientos	En cuanto a la aplicación del conocimiento los(as) entrevistados(as) adoptan medidas preventivas en las áreas relacionadas con la alimentación saludable, actividad física, salud sexual y reproductiva. Por parte del entrevistado que identificó ciertos síntomas asociados al área de salud mental, este no recurre ni se vincula con las prestaciones que el servicio de salud pueda facilitarle para atender su estado de salud.

- **Subcategoría de promoción**

En la búsqueda de fuentes de información en la temática, ha quedado en evidencia que tanto en organizaciones internacionales como la OMS o el mismo MINSAL, la promoción en salud es una preocupación constante, la cual busca entregar a las personas las herramientas y conocimientos para un mayor control de su propia salud. Abarca *“una amplia gama de intervenciones sociales y ambientales destinadas a beneficiar y proteger la salud y la calidad de vida individuales (...)”* (Organización Mundial de la Salud , 2016)

“Ehh alguna vez yo participo en actividad con Hospital Santo Tomás (...) Una actividad migrante para inscribir a persona que no tiene FONASA ehh la manera como...diferencia de cosas”. (HH3)

En el fragmento anterior, el entrevistado da a conocer su participación en actividades realizadas por el HSTL, particularmente en una relacionada con la inscripción de migrantes que no cuentan con FONASA. Este es *“el organismo público que administra los fondos estatales destinados a salud en Chile, para dar cobertura a sus beneficiarios”*. (Chile atiende, 2016) Dicho operativo mencionado por el entrevistado y realizado por el hospital se acoge al convenio firmado por FONASA en el año 2014, con el Ministerio del Interior el cual permite a *“los inmigrantes acceder a atención médica, mientras completan sus trámites en Extranjería. En marzo de 2016, el organismo amplió la cobertura y, a través de un decreto, comenzó a incorporar a las personas sin documentos ni permisos de residencia. Es decir, a los extranjeros en situación irregular.”* (La Tercera, 2017) A través de esta medida FONASA, realiza la tramitación y acredita a los(as) migrantes en situación irregular o en proceso de tramitación de su visa y no cotizan en el tramo A. Por lo cual *el seguro público los cubre como carentes de recursos o indigentes, y les otorga atención gratuita en hospitales y consultorios.* (La Tercera, 2017)

Finalmente, la realización de este tipo de actividades busca enmendar los procedimientos anteriores por el cual debía pasar la población migrante, donde debían esperar la tramitación completa de su visa para poder tener acceso a los servicios de salud que entregaba el Estado. En este sentido, la promoción por parte del Consultorio es evidencia por el entrevistado a través de actividades.

Otra entrevistada hace mención de ciertos talleres que tienen por objetivo entregar los recursos y conocimientos necesarios a la población inmigrante para tener un control de su salud.

“Es como mezclado hay haitiano y chileno que fue en el Hospital Santo Tomás y le enseñaba cómo tiene que comer, cuidar su salud y si tiene hijos, que tiene que hacer ya, ahí le entregaban un papel y ahí sale todo lo que tiene que hacer, en esa yo participaba”. (HM1)

La entrevistada menciona, una serie de actividades realizadas por el Consultorio en las cuales ha participado, esta responde a diferentes materias como por ejemplo, algunas relacionadas con la alimentación, el cuidado de salud, el cuidado de los hijos etc. Estas actividades mencionadas por el entrevistado se realizan con el fin de entregar a la población los medios para asegurar un mayor control de su salud y mejorarla.

Todo lo realizado por el Consultorio responde a un enfoque promocional, el cual de acuerdo a MINSAL *“son estrategias que involucran a los individuos, familias, comunidades y sociedad en un proceso orientado a la modificación de las condiciones de salud y mejoramiento de la calidad de vida.”* (Ministerio de Salud, 2016) En este sentido, que la población inmigrante perciba este conjunto de acciones destinadas al cuidado de salud y además sea participe de estas, denota un cambio en cuanto al cómo vemos la salud y la participación social, la cual viene hacer un aporte al desarrollo del Modelo de Atención Integral en Salud, al incorporar las opiniones de los(as) usuarios(as) y comunidades en la gestión de la salud y por último considerando este nuevo perfil de usuarios(as) en la comuna de Limache, lo que da paso a la interculturalidad.

A pesar de la existencia de actividades y talleres por parte del Consultorio no siempre hay una participación de los(as) entrevistados(as), sino que estas se conocen a través de la experiencia de cercanos.

“No sé, pero hay un tipo donde trabajo que es un haitiano que me cuenta que participa en un, como un grupo social no me acuerdo pero él me dice.” (HM5)

Se puede identificar según lo descrito por la entrevistada, que esta posee un manejo con respecto a las actividades que se realizan en el Consultorio, sin

embargo, este conocimiento es escaso, debido a que no es producto de una vinculación directa de ella con el Consultorio si no que a través de la experiencia de terceros participantes en actividades realizadas por medio de grupos sociales.

El relato de aquellos terceros a esta usuaria ajena a las actividades consultorio, permite que su experiencia sea un medio de comunicación que transmite y da a conocer esta amplia gama de intervenciones realizadas por el Consultorio con el fin de facilitar los medios para proteger y cuidar la salud. Si bien se reconocen ciertas medidas o acciones desde el área de promoción por parte del Consultorio adosado al HSTL hacia la población haitiana, estas deben incorporar la interculturalidad, intersectorialidad e integralidad, e igualdad y no discriminación a la hora de otorgar la información y satisfacer una necesidad médica pertinente.

“Eh... sí desayuno eh... almuerzo, cena, eh... bueno porque las comidas uno tiene que mezclar las comidas porque cada comida tiene su... su vitaminas, sus proteínas, no puede pasar todos los tiempos comiendo una sola cosa, entonces así uno, cuando uno se mezcla más la comida, entonces uno más eh... tú cuidas su salud.”

(HH2)

En el fragmento anterior se puede apreciar un conocimiento por el entrevistado en la forma de alimentarse, reconociendo que se nutre por medio y con la combinación de diferentes tipos de alimentos los cuales le aportan los nutrientes, vitaminas y proteínas que necesita. Lo mencionado por este, puede relacionarse con la Estrategia Nacional de Salud 2011-2020 la cual en su objetivo N°3 busca *“Desarrollar hábitos y estilos de vida saludables, y que favorezcan la reducción de los factores de riesgo asociados a la carga de enfermedad de la población, tales como el consumo de tabaco, consumo de alcohol, sobrepeso y obesidad, sedentarismo, conducta sexual y consumo de drogas ilícitas”*. (Ministerio de salud, 2018) Es decir, a nivel nacional se pretende generar conciencia y comportamientos como los del entrevistado, entendiendo la importancia de comer sano y tomar acciones en torno a una mejor calidad de vida. Sin embargo, la diferencia cultural e idiomática con la población haitiana dificulta la entrega de aprendizajes relacionados al área de promoción, ya que no existe un marco regulador desde Consultorio que contemple las particularidades de los(as) haitianos(as) de la comuna, es decir, no se consideran los aspectos

culturales y sociales a la hora de entregar una prestación médica en torno a la generación de hábitos saludables.

Pero a pesar de este aspecto negativo que dificulta la comunicación, el Consultorio cuenta con que los(as) haitianos(as) ya manejan acciones que benefician el estado de la salud, por lo cual, no se hace tan pesada la tarea de aplicar acciones de promoción, cuando la población inmigrante ya tiene un base de conocimientos que solo deben potenciar.

“Mmm bueno como siempre andar en bici todo el tiempo, mira salir de allá del otro pueblo de Limache Viejo y venir para acá en bici como siempre yo ser así y también con actividades como irme a la iglesia que es más fácil o irme al trabajo, a veces jugar un poquito de fútbol.” (HH4)

En el discurso anterior, el entrevistado menciona el hábito de andar en bicicleta como una forma de cuidar su salud. Si bien este vehículo es utilizado como un medio de transporte que facilita su desplazamiento a los lugares que frecuenta, también su uso es muy beneficioso para la promoción de la salud, ya que *“fortalece a la persona física y mentalmente, se queman calorías y favorece al sistema cardiaco, se tonifican los músculos, fortalece la zona lumbar, refuerza las rodillas, reduce el estrés”* (El tío del Mazo, 2015) Entre otras cualidades.

También existen otras razones que hacen de la bicicleta una actividad beneficiosa, entre las cuales encontramos las razones sociales, ya que se mejoran las relaciones interpersonales y genera nuevas amistades; razones medio ambientales, porque ayuda a la preservación del entorno, ya que no produce emisiones contaminantes; y razones económicas, ya que existe un ahorro al no consumir combustible.

De esta manera se puede visualizar, que hay inmigrantes de nacionalidad haitiana que se preocupan por tener un control y protección de su salud, evitando generar enfermedades que luego deban tratar y curar, para lo cual realizan diversas actividades físicas.

En este sentido, la OMS *“recomienda la realización de 60 minutos diarios de actividad moderada o intensa para niños y adolescentes, y 150 minutos semanales de actividad moderada para los adultos mayores de 18 años.”* (Chile vive sano, 2015) Para poder llevar una vida sana, es fundamental mantener un equilibrio entre la realización de deporte y el consumo de una dieta saludable, los que además aporta la energía necesaria para poder desarrollar cualquier actividad.

“Yo cocino todos los días yo hago de manera equilibrada (...) A veces yo solamente hace eso lagartijas, no sé a veces yo hizo también abdominales porque no quiero guatita muy grande como yo ve a los chilenos a las chilenas tienen grandes guatitas”. (HH6)

El entrevistado da a conocer una serie de actividades que realiza para cuidar su salud, preocupándose por los alimentos que consume, y la práctica habitual de actividad física.

Expresa claramente que cocina y lleva una dieta equilibrada, lo cual es muy importante, ya que a través de esta forma se ingieren los nutrientes necesarios para el organismo y para que este funcione con normalidad, además esto permite mantenerse en condiciones óptimas para poder realizar deporte sin complicaciones.

Si bien este manifiesta realizar ejercicios para mantener una apariencia física estética, esto además tienen como consecuencia una vida saludable, tanto física como mentalmente ya que las personas se sienten con un *“mejor estado de ánimo y con más energía, porque el cuerpo libera endorfinas, además el cerebro funciona mejor gracias al aumento de la circulación sanguínea, y por último el deporte influye de manera positiva en el proceso de aprendizaje, en los niveles de atención, ansiedad y estrés y el envejecimiento físico y mental.”* (Chile vive sano, 2015) Respecto a la apariencia física, el inmigrante menciona que realiza ejercicios para no tener la apariencia de los(as) chilenos(as) los(as) cuales tienen un peso elevado. La apreciación del entrevistado no está lejos de la realidad, ya que según la última Encuesta Nacional de Salud realiza entre los años 2016 y 2017 *“un 74% de la población tiene exceso de peso y un 3.2% vive con obesidad mórbida.”* (La Tercera, 2018)

Por esto es fundamental que todas las personas concilien un equilibrio entre alimentación balanceada y actividad física ya que este un pilar fundamental de la promoción en salud, que busca transmitir el Consultorio.

A grandes rasgos se evidencia por medio de cada fragmento analizado, que los(as) inmigrantes de nacionalidad haitiana entrevistados(as), visualizan de la siguiente manera la promoción en salud:

Cuadro N°6 Resumen Subcategoría

Aspectos para concluir:	Promoción en Salud
Conocimiento del concepto	Por parte de la totalidad de los(as) entrevistados(as) se reconoce el concepto de Promoción en Salud desde la adopción de medidas destinadas a tener un mayor control de su salud.
Aplicación de conocimientos	Cinco de los(as) entrevistados(as) manifiestan haber participado en actividades realizadas por el Consultorio adosado al HSTL abordando el área de promoción en salud.

2. Análisis de las Condiciones de Trabajo

Para poder analizar las condiciones de trabajo de los(as) haitianos(as) en la comuna de Limache se estableció como categoría general *trabajo*, término que abarca a aquellas actividades realizadas por las personas que aportan a la economía y generan el sustento de quienes las realizan. Bajo este contexto surgen una serie de elementos necesarios para generar lo que conocemos como trabajo, de los cuales algunos de ellos fueron seleccionados como subcategorías para profundizar en el análisis.

A continuación, se presenta el análisis respecto a las subcategorías de *remuneración*, *jornada laboral* y *condiciones laborales* de acuerdo a las percepciones de los sujetos seleccionados.

2.1. Análisis de Trabajo de los(as) Funcionarios de la Ilustre Municipalidad de Limache

Objetivo Específico: *Recopilar las percepciones de los(as) funcionarios (as) de la Ilustre Municipalidad de Limache respecto a las condiciones de trabajo de los(as) inmigrantes haitianos (as) residente de la Comuna de Limache.*

- **Subcategoría Remuneración**

Como se mencionó en el marco teórico, las remuneraciones son el dinero que percibe el o la trabajador(a) por parte del o empleador(a) a causa de las prestaciones de servicio estipuladas en el contrato de trabajo, esta se compone de varios tipos de ingresos, entre los que se encuentra el sueldo, sobresueldo, comisión, participación y la gratificación. Referente al sueldo, que corresponde al estipendio obligatorio y fijo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual, el cual actualmente tiene un valor equivalente a

\$288.000 y es igualitario para todos los y las trabajadores(as) que se desempeñen en Chile.

“Bueno como te decía ellos también tienen por ley, por derecho, ehh... digamos tener un sueldo mínimo ya... a todos nos corresponde igual”.(FMO2)

“Las mismas que para cualquier chileno, ya en términos de hecho el código laboral creo que establece que no hay ninguna diferencia en términos de remuneración”. (FHO3)

En los fragmentos anteriores, tanto la entrevistada como el entrevistado reconocen que los(as) trabajadores(as) haitianos(as) que desempeñen sus funciones en el territorio nacional se rigen sin distinción por lo establecido en el Código del Trabajo, ya que este contiene las normas para regularizar las remuneraciones y el pago de estas, tal como la norma legal lo señala, especificando que *“no hace diferencia alguna entre trabajadores nacionales y extranjero”* ya que el *“ordenamiento jurídico, en todo lo relativo a la regulación del trabajo, excluye cualquier discriminación o preferencia basada en la nacionalidad del trabajador.”* (Dirección del Trabajo, 2013)

Sin embargo, a pesar de encontrarse estipulado en la ley esta relación contractual, se reconoce por parte de otro entrevistado, situaciones en las cuales el empleador hace caso omiso de lo establecido en la ley, sumado a la desinformación del inmigrante respecto a los derechos laborales, generándose un menoscabo a estos.

“El chileno generalmente igual se aprovecha un poco de la situación de ellos, de la necesidad más que nada de ellos y que sabemos que unos pagan menos, no pagan lo que corresponde, no pagan cotizaciones, seguro de salud”. (FHO4)

Se visualiza que el entrevistado reconoce vulneraciones a los derechos laborales de los(as) inmigrantes haitianos. Situación que no es solo reconocida por OMIL, sino también desde otras instituciones como la Dirección del Trabajo, en el primer trimestre del año 2018 recibió 14.129 (88,4%) denuncias ingresadas entre enero y marzo de las cuales 1.644

(11,6%) fueron realizadas por extranjeros- donde la mayoría de estas fueron realizadas por haitianos(as) (492). (Dirección del Trabajo, 2018)

Situaciones como el no pago de las remuneraciones, sueldos con montos inferiores al estipulado por la normativa y el no pago de cotizaciones, son situaciones ante las cuales los(as) trabajadores(as) deben denunciar para que la Inspección del Trabajo realice las acciones pertinentes.

En el Código del Trabajo, las remuneraciones son reconocidas como la principal obligación del empleador con el trabajador y tiene que pagarse dentro del plazo legal definido por la norma, jamás excediendo un mes. Sin embargo, la condición de inmigrante trae consigo una serie de vulneraciones, sobre todo en el ámbito laboral a pesar de desempeñarse en la misma realidad de un chileno, puesto que estos, ante la urgencia de encontrar un sustento económico toleran la transgresión de su bienestar, esta situación se asocia a la Teoría de la Motivación Humana de Maslow en la escala de la necesidad de seguridad. (Angarita, 2011)

Lo mencionado anteriormente nos marca los parámetros por los cuales debe regirse la forma y el pago de las remuneraciones, no obstante, es reconocido por una funcionaria de OMIL que esto en la práctica puede no ocurrir.

***“Todas las ofertas laborales tienen el mismo sueldo para todos ¿ya?
Ahora de que en lo concreto se genere eso, no lo sabemos, pero el
empleador ofrece una cosa acá que es lo mismo para todos”. (FMO6)***

Nuevamente según el discurso de la entrevistada, se vuelve a respaldar la igualdad de ofertas para todos(as) los(as) usuarios(as) de OMIL que soliciten algún trabajo, pero sin perder de vista que al solamente vincular con el empleador no pueden asegurar que lo ofrecido en una primera instancia se mantenga a la hora de concretar la relación laboral. Es decir, posterior a la coordinación, existe un completo desconocimiento de los acuerdos que puedan llegar las partes. Esto dice relación con las facultades que posee OMIL, donde la fiscalización de las irregularidades en las relaciones laborales recaen en otras entidades públicas.

Entendiendo la figura de OMIL como “vinculador” entre una empresa y sus usuarios(as), esta cuenta con una variedad de empleos para todas personas que recurran a sus oficinas. En el caso de las personas haitianas si bien tienen las mismas ofertas laborales que los(as) chilenos(as), según una de

las entrevistadas, los trabajos a los cuales postulan corresponden a empleos de baja o mediana calificación donde el pago por estos muchas veces no sobrepasa el sueldo mínimo legalmente establecido.

“Generalmente acá se les ofrece lo mismo que a los chilenos, generalmente el sueldo mínimo (...) lo trabajos son trabajos operarios, agrícolas, de construcción que son los mismo que los chilenos”.

(FMO1)

Lo descrito por la entrevista en el fragmento anterior, responde al por qué a la población haitiana se le ofrece el mismo sueldo mínimo que a los trabajadores chilenos, dando como respuesta que esto se debe a las características de la localidad en la cual se encuentran los(as) inmigrantes, siendo Limache una comuna mayormente rural donde los empleos que abundan están relacionados con las áreas de agrícola, ganadera y de construcción. Es bajo este contexto en donde los(as) haitianos(as) generalmente pueden desenvolverse laboralmente, muchas veces sin considerar la preparación profesional que puedan tener para desempeñarse en otras áreas, tal como lo demuestra un estudio realizado por el Centro Nacional de Estudios Migratorios de la Universidad de Talca, el cual indica que un 30,7% se desempeña en trabajos no calificados, 7,6% en trabajos domésticos, 7,1% en trabajos técnicos, y 3,6% en trabajos profesionalmente, y que a la hora de buscar trabajos 2,6 % ha presentado problemas por la convalidación de títulos. (Centro Nacional de Estudios Migratorios , 2018)

Finalmente un *“73% de los participantes del estudio declaran estar trabajando en algo “muy distinto” a la labor que desempeñaban en Haití.”* (El Mercurio , 2018)

Si bien los(as) haitianos(as) se ven en la necesidad de desempeñar diversos oficios para sobrevivir económicamente y lograr satisfacer sus necesidades básicas, una de las entrevistadas reconoce que muchas veces esto los lleva a realizar trabajos con altas exigencias donde el pago que reciben no supera el sueldo mínimo.

“No conozco a nadie que siendo profesional que reciba un aporte superior al mínimo, yo no conozco a ninguno, creo que es muy baja para lo que les exigen”. (FMM5)

Podemos identificar que si bien se reconoce que las remuneraciones responden al pago del empleador por las prestaciones laborales que el trabajador entrega, ésta según la entrevistada puede ser considerada escasa a la hora de compararlas con las funciones y exigencias que se les pide a los(as) trabajadores(as) haitianos(as). Así lo expresa el análisis expuesto en el Boletín Informativo realizado por el Departamento de Extranjería y Migración el cual menciona que *“la inserción laboral de los haitianos en Chile se caracteriza por una fuerte segmentación, en el sentido de que los migrantes haitianos suelen ocupar puestos poco valorados, mal remunerados, con altos niveles de riesgo y una carga laboral a veces abusiva.”* (Departamento de Extranjería y Migración, 2018)

De esto se puede desprender el hecho de como los empleadores visualizan la mano de obra haitiana, donde muchas veces pueden desconocer derechos y necesidades, cometiendo así una serie de faltas y vulneración a sus derechos.

A grandes rasgos se evidencia por medio de cada fragmento analizado, que los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) de la Ilustre Municipalidad de Limache, visualizan de la siguiente manera la remuneración:

Cuadro N°7 Resumen Subcategoría

Aspectos para concluir:	Remuneración
Conocimiento del concepto	<p>La totalidad de los(as) entrevistados(as) reconoce el concepto de remuneración asociado al pago que debe recibir un(a) trabajador(a) por la prestación de sus servicios a un(a) empleador(a).</p> <p>Por otro lado, tres de los(as) seis entrevistados(as) identifican la existencia de un marco legal que regula el tema de las remuneraciones, tanto su monto, forma de pago y periodicidad sin distinción entre extranjeros y nacionales que se encuentren trabajando de forma regular en el país.</p>
Aplicación de conocimientos	<p>Desde OMIL, se puede evidenciar la aplicación de conocimiento respecto a las remuneraciones a través de las ofertas laborales que esta ofrece a su población usuaria, la cual se rige bajo la legislación laboral.</p>

- **Subcategoría Jordana Laboral**

De acuerdo a la definición establecida en el marco teórico, la jornada laboral en Chile está regulada por el Código del Trabajo, en el cual se señala que es el tiempo en que el o la trabajador(a) debe prestar sus servicios o debe quedar a disposición de su empleador(a), según dicte su contrato de trabajo. Entendiendo esto, queda claro que conlleva una serie de factores y elementos que influyen y determinan la jornada laboral, donde todo debe enmarcarse bajo lo establecido por la ley.

Todos los(as) inmigrantes sin distinción que se encuentren de forma legal en el país y con contrato laboral, se rigen por lo establecido en la ley y el Código de Trabajo.

“Regulares, cuarenta y cinco horas semanales, o dependiendo del cargo, part time, pick time, depende el cargo vacante en este caso, pero las jornadas laborales eeh cumplen todas con la normativa legal porque es lo que debe exigir la OMIL como departamento municipal (...) ahora si me preguntas por mi experiencia personal, claramente no cumple o sea...y eso tiene que ver con lo pulpero que son los empresarios en este país”. (FHO3)

Se puede vislumbrar del fragmento extraído, que el entrevistado señala que las ofertas laborales ofrecidas por OMIL, deben responder a ciertas directrices exigidas por ellos y a su vez por lo establecido en el Código del Trabajo, donde se determina que la jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de cuarenta y cinco horas semanales, y respecto a las jornadas part time o pick time, el Código de Trabajo menciona que *“se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria”*. (Código del Trabajo , 2018)Es decir, que en la práctica y en el desarrollo de sus funciones a los(as) trabajadores(as) haitianos(as) que cuentan con su permiso de trabajo y cédula de identidad de extranjero vigente se deben regular laboralmente por lo que establece la ley, mirado desde el punto de vista que al contar con dichos documentos pasan a ser un(a) chileno(a) más, pero también el entrevistado reconoce que existen situaciones en las que esto no se cumple, lo que se debe a las características los(as) empleadores(as).

“Ahí el empleador tiene que establecer horas de trabajo, tanto chilenos como haitianos (...) pero siempre va a depender del empleador”. (FMO2)

Del anterior fragmento, si bien la entrevistada reconoce que hay una igualdad entre chilenos(as) y haitianos(as) a la hora de establecerse las jornadas laborales, estas se dejan sujetas a la figura del empleador, en cuya definición establecida por Código del Trabajo nos habla de quien utiliza los servicios de una o más personas de acuerdo a lo determinado por un contrato de trabajo. El empleador puede determinar la forma y horas en las que sus trabajadores desempeñarán sus funciones, pero esta facultad se ve limitada por lo establecido en la ley. Es decir, el empleador no debería determinar más horas de trabajo que las legales, puesto que se vulneran los derechos de los(as) trabajadores(as).

“Generalmente los horarios son los mismos que un chileno, no varían mucho en realidad, hay unos por turnos, las 8 horas diarias o a trato”. (FMO1)

Lo mencionado por la entrevistada en el fragmento, respalda uno de los discursos anteriores, destacándose que generalmente no existe distinción en la jornada laboral entre trabajadores de distinta nacionalidad. Sin embargo, en la práctica se dan ciertas situaciones en que se pueden producir diferencias dependiendo del tipo de rubro y la modalidad de distribución horaria en el trabajo, lo que no se justifica como una jornada laboral legal.

“Es que depende del rubro del empleo eeh... en Limache como generalmente es un rubro agrícola de repente las jornadas son un poco más largas o en condiciones que tampoco son las ideales”. (FHO4)

La comuna de Limache se caracteriza por ser un territorio mayoritariamente de zona rural, lo que genera que las ofertas laborales sean en su mayoría actividades relacionadas al ámbito agrícola y ganadero, ya sea de cultivo de tierra, recolección de frutos o cuidado de animales. Según el entrevistado este tipo de trabajo generalmente requiere largas jornadas laborales, por lo

cual diariamente se extienden, superando las horas estipuladas en la ley. Además, estas actividades laborales se realizan al aire libre, están sujetas a condiciones meteorológicas y requieren fuerza física, y los(as) empleadores(as) no siempre proveen las condiciones de seguridad necesarias para resguardar la salud de sus trabajadores. También se han podido visualizar situaciones irregulares respecto a la distribución de la jornada laboral.

“Yo he visto contratos donde ellos trabajan de lunes a sábado, pero además el domingo tienen que cuidar también el lugar, entonces trabajan de lunes a lunes (...) la verdad es que creo que no se respetan los derechos laborales, igual los explotan, les pagan súper poco, creo que no se valora el trabajo de ellos y aunque sean profesionales no son considerados acá”. (FMM5)

Con el fragmento anterior, la entrevistada deja de manifiesto que se logra presenciar una vez más la vulneración de derechos en el área laboral a la cual quedan expuestos los(as) trabajadores(as) haitianos(as). La transgresión a estos derechos por parte de los(as) empleadores(as) queda sustentada en una cultura de abuso y explotación que se normaliza día a día con conductas y tratos que menoscaban la integridad de los(as) inmigrantes que se desempeñan laboralmente en el país, donde finalmente no son considerados como sujetos que tienen igualdad en derechos y obligaciones.

A grandes rasgos se evidencia por medio de cada fragmento analizado, que los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) de la Ilustre Municipalidad de Limache, visualizan de la siguiente manera la jornada laboral;

Cuadro N°8 Resumen Subcategoría

Aspectos para concluir:	Jornada Laboral
Conocimiento del concepto	<p>La totalidad de los(as) entrevistados(as) identifica el concepto de la jornada laboral como el tiempo en que un(a) trabajador(a) debe prestar sus servicios a su empleador(a).</p> <p>Por un lado, cuatro de ellos(as) reconoce que la jornada laboral es la misma para nacionales como extranjeros, que se encuentren trabajando de forma regular en el</p>

	país. Sin embargo, los(as) entrevistados(as) restantes manifiestan que las jornadas laborales de los(as) trabajadores(as) haitianos(as) son irregulares, infringiendo lo estipulado por la ley.
Aplicación de conocimientos	Desde OMIL, se puede evidenciar la aplicación de conocimiento de la jornada laboral a través de la entrega de información a los(as) usuarios(as), en relación a las ofertas laborales y sus respectivos horarios.

- **Subcategoría Condiciones Laborales**

Las condiciones laborales como bien se definió anteriormente, se refieren a las características de los empleos, comprende aquellas situaciones relacionada a los componentes de *calidad, seguridad y entorno laboral* en el cual se desempeña el o la trabajador(a), regularizados bajo la figura del Código del Trabajo. Estos aspectos del trabajo deben ser diseñados y mantenidos en el tiempo con estándares óptimos, impidiendo la aparición de factores de riesgo para la salud y calidad de vida de los(as) trabajadores(as). Sin embargo, a pesar de la normativa, la existencia de condiciones dispares de acuerdo al rubro, edad, sexo y nacionalidad son latentes en el país.

“No están contentos con las labores que hacen aquí en Chile, y generalmente se da que los chilenos les hacen una broma en el trabajo por así llamarlos, pero en el fondo ha pasado mucho que no trabajan tranquilos, porque no sé, les están reclamando, nos quitaron la pega, entonces nos ha pasado mucho eso (...) en esos lugares así generalmente se dan esos maltratos entre grupo de compañeros”.

(FMO1)

Atendiendo a lo mencionado en el fragmento anterior, se pueden distinguir en primer lugar, el reconocimiento de un entorno laboral para él o la trabajador(a) haitiano(a) que no cumple con lo deseado para generar un resguardo a la salud, seguridad y bienestar de este, lo cual repercute claramente en cómo el individuo percibe su puesto de trabajo. Estas condiciones se asocian directamente a la relación que se establece entre los(as) compañeros(as) de trabajo, donde se generan conductas que constituyen un hostigamiento reiterado generando un menoscabo para él o la trabajador(a) que lo recibe. En lo descrito, se puede identificar la presencia de una conducta que denota un *acoso laboral* lo cual nos hace pensar en

que también existe un incumplimiento por parte del empleador en las obligaciones respecto a la protección que debe brindar a sus trabajadores(as) sin distinción. Asimismo, se pueden encontrar visiones que apuntan a un desconocimiento de los(as) trabajadores(as) de nacionalidad haitiana a la hora de recibir ciertos beneficios y protecciones laborales por parte de sus empleadores.

“Cuando existen estos beneficios que generan las empresas y ellos no están acostumbrados tampoco por costumbre a lo mismo que nosotros, entonces las condiciones sí están yo creo que las condiciones buenas existen, pero a veces también ellos como vienen con una realidad tan diferente, más sacrificada y a lo mejor que no esperan mucho del otro no las valoran”. (FMO6)

Como se relata en el fragmento anterior, la entrevistada cree que algunos(as) inmigrantes haitianos(as) por falta de traspaso de información y de conocimiento no están al tanto de la existencia de todos los beneficios a los cuales pueden optar, sin embargo, esta visión puede verse afectada por un sesgo fundado en prejuicios y estereotipos, respecto a la idea preconcebida de que Haití es un país de escasos recursos económicos, con escasa fuente laboral y con condiciones sociales desiguales, desvalorizando así la capacidad de reflexionar y cuestionar la realidad en la cual se encuentra inmerso estos inmigrantes.

“Entornos laborales eeh... a ver yo creo que ahí va un poco en el rubro(...)más allá de la empresa va en la persona, no les gusta a lo mejor que no se puedan comunicar bien, no les gusta el color de piel, que entramos a todo un tema ya de racismo(...)si tiene bonos de producción y trabaja más que el otro se forma un entorno de repente, podríamos considerar de repente un poco... un poco intenso por las relaciones o por los conflictos que puedan generarse entre un chileno... un empleado chileno y un empleado haitiano”. (FHO4)

Al hablar de condiciones laborales, el empleador juega un papel fundamental, puesto que es éste quien debe generar el ambiente óptimo y seguro, conciliando un equilibrio en el cual se vincule la confianza con la productividad, para que los trabajadores se sientan a gusto con su trabajo y

logren un buen desempeño en sus funciones específicas. Sin embargo, no siempre se logra en la práctica, ya que hay factores personales que influyen en las relaciones laborales, como por ejemplo, las ideas que puedan tener tanto el empleador como los y las trabajadores(as) de un inmigrante, los que finalmente pueden moldear ambientes laborales hostiles donde la competencia, discriminación, y envidia se hacen presente.

“Yo creo que igual le falta un poco más a las empresas abrirse como al tema de los migrantes porque están encasillados en ciertas categorías”.

(FMO2)

Los tipos de trabajos a los cuales los(as) inmigrantes haitianos(as) optan o pueden acceder según algunos(as) de los y las funcionarios(as) entrevistados(as) en OMIL, son de las áreas de, agricultura, construcción, asesora del hogar, vendedor(a), entre otros. En su totalidad trabajos de baja calificación, siendo los empleadores quienes crean y ofertan dichos puestos de trabajos, ignorando muchas veces los oficios, la formación profesional y/o técnica que pueda tener el o la inmigrante, encasillándolos en ciertas categorías, para desempeñarse en determinadas laborales, lo que repercute en el nivel de satisfacción y/o expectativas, tanto del o la empleador(a) como del o la empleado(a) respecto al trabajo realizado.

Producto de esto, es que se han generado situaciones y acciones conflictivas y/o engorrosa, entre el o la empleador(a) y el o la empleado(a), como también en las relaciones de compañeros(as) de trabajo, hechos que pasan desapercibidos o que a la vez se naturalizan dentro del clima laboral por los(as) participantes, produciendo condiciones de vulnerabilidad de derechos.

“Yo infiero y estimo, tanto por el nivel de calificación de los cargos que se busca y por las características del empleador chileno en general, infiero que son malas relaciones laborales, porque de donde ellos pueden aprovecharse se van a aprovechar (...)Eh sobre todo en el rubro, por ejemplo, de la construcción, la agricultura, la talla ¿cachai? Y esta, esta agresividad oculta, esta violencia oculta muchas veces entre las bromas, eh... creo que no genera una buena relación laboral, para nada”. (FHO3)

Tal como se menciona el entrevistado en el fragmento anterior, las relaciones que surgen en los entorno laborales pueden ser hostiles, debido a la poca tolerancia ante la diversidad cultural, surgiendo malas prácticas, como por ejemplo; las bromas fundadas en agresividad, situaciones que desencadenan en un hostigamiento laboral que muchas veces no son reconocidas por los y las inmigrantes o al serlo, no son denunciadas debido a la desinformación y/o la necesidad de mantener el empleo, lo que repercute en la productividad laboral y en la salud mental de los(as) trabajadores(a).

Del mismo modo, se han visualizado situaciones en las cuales las condiciones laborales son muy distintas a lo relatado anteriormente, logrando establecer relaciones laborales óptimas entre el empleador y el empleado, donde al parecer esta depende en su mayoría de la subjetividad y criterio personal del empleador, donde tanto la seguridad como la calidad y el entorno laboral están resguardados y/o delimitados por las características específicas que requiere cada trabajo en particular.

“Hay empleadores que han logrado confiar en ellos (...) pero además le dan mercadería, le dan no sé po, el derecho de que vivan gratis, los gastos básicos no los pagan, luz, agua, gas, teléfono, cable (...)creo que hay relaciones muy buenas que se han dado de gente que a lo mejor son más solidarias, más humanas, más cercanas y que en el fondo valora la mano de obra de los chiquillos. Como así hemos tenido la otra mirada, donde los empleadores los maltratan física, mentalmente, donde hay un tema del estigma, donde está la discriminación, viven en deplorables condiciones (...) entonces es súper indigno, inhumano todo lo que a ustedes se les podría venir a la mente porque creo que todo va a depender del tipo de persona”. (FMM5)

Como bien se relata en el fragmento anterior, pueden surgir relaciones laborales cercanas y solidarias, favoreciendo la integridad tanto física como emocional del o la trabajador(a) haitiano(a), al contar con una red de apoyo que les permite mejorar la forma de adaptarse a la comunidad de la cual forman parte. Este tipo de comportamiento dentro de un entorno laboral debería ser fomentado por el o la empleador(a) y transmitido a cada uno de sus trabajadores(as) para aportar a el resguardo de la calidad, seguridad y entorno laboral, siendo estos componentes fundamentales para crear óptimas condiciones laborales.

En lo referente a las percepciones recopiladas de los(as) funcionarios(a) de OMIL respecto a las diversas condiciones laborales de los(as) trabajadores(as) haitianos(as) se logran identificar ciertas características comunes.

A grandes rasgos se evidencia por medio de cada fragmento analizado, que los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) de la Ilustre Municipalidad de Limache, visualizan de la siguiente manera las condiciones laborales:

Cuadro N°9 Resumen Subcategoría

Aspectos para concluir:	Condiciones Laborales
Conocimiento del concepto	Los(as) entrevistados(as) asocian el concepto de condiciones laborales a las relaciones que se conforman al interior en el ámbito laboral, entre los(as) compañeros(as) de trabajo y/o el o la empleador(a). Tres de los seis entrevistados(as), identifica las relaciones laborales de la población haitiana con sus compañeros(as) de trabajo y empleadores como conflictivas dificultando muchas veces su desarrollo y desempeño laboral. Sin embargo, dos de los(as) entrevistados(as) reconoce la existencia de buenas relaciones laborales en las cuales puede desenvolverse laboralmente un(a) trabajador(a) haitiano(a).
Aplicación de conocimientos	Desde los(as) funcionarios(as) de OMIL, desarrollar buenas condiciones laborales implica considerar a los sujetos, actitudes, conductas y contexto que conforman una relación laboral, los cuales debe relacionarse en perfecta armonía

2.2. Análisis de Trabajo de los(as) Inmigrantes Haitianos que residen o hayan residido en la Comuna de Limache

Objetivo Específico: Recopilar las percepciones de los(as) inmigrantes haitianos(as) residentes en la comuna de Limache respecto a las condiciones en el área del trabajo.

- **Subcategoría Remuneración**

A través de los análisis, se desprende de que la totalidad de los(as) entrevistados(as) comprende el concepto de remuneración, asociándolo rápidamente al pago que recibe un(a) trabajador(a) por las labores realizadas en un determinado trabajo. Lo que denota, que los seis entrevistados(as) haitianos(as) poseen una noción respecto a sus derechos laborales en relación con la remuneración, entendiendo la existencia del derecho a recibir un pago por su trabajo y por ende el deber u obligación de sus empleadores(as) de realizar dicho pago.

“Pero si yo trabajo con el jefe no me pague se puede ir directamente a la inspección del trabajo para denunciar. Si yo converso con él la primera vez, si no quiere tener un acuerdo conmigo, se puede ir directamente a la inspección del trabajo para denunciar”. (HH3)

En el fragmento anterior, se evidencia de parte del entrevistado un conocimiento respecto a la obligación del empleador de pagar por los servicios prestados, y de la institución competente para realizar las denuncias cuando se incurra en la vulneración de sus derechos laborales en el no pago de su remuneración, manifestando como vía de solución en primer lugar, el dialogo con su empleador y de no tener respuesta ante esto acudir a la inspección del trabajo.

En el Código del Trabajo en su artículo 7° se establece que, en el contrato individual de trabajo, el trabajador se obliga a prestar servicios personales, bajo un vínculo de subordinación y dependencia y el empleador a pagar por estos una remuneración determinada.

Frente a esto cabe destacar, la existencia de la legislación laboral que establece los lineamientos en los cuales debe enmarcarse una relación laboral formal y cuando esto no ocurre surge la figura de las instituciones facultadas para fiscalizar que esto se cumple, como es el caso de la Inspección del Trabajo, mencionada por el entrevistado. De acuerdo a la Dirección del Trabajo, el departamento de inspección tiene como misión *“Fiscalizar la normativa laboral, previsional, y de seguridad y salud laboral a*

través de actuaciones de inspección que permiten obtener el mejoramiento continuo del cumplimiento de la legislación social por parte de los empleadores”. (Dirección del Trabajo, 2018) En el último informe entregado por la Dirección del Trabajo respecto a la situación laboral de los extranjeros en Chile correspondiente al primer semestre del 2018, evidencia que los(as) haitianos(as) son los que lideran las denuncias por vulneraciones a los derechos laborales. Esto puede tener relación con los tipos de trabajo que realiza la población inmigrante en el país y en particular los haitianos. Según un estudio de Clapes-UC sobre los inmigrantes que trabajan en el país, revela que *el 78% de estos trabaja en empleos no calificados, mientras que solo el 20% lo hace en trabajos calificados.* (Ciedess, 2018) De acuerdo a lo mencionado anteriormente se cree que dicha situación puede influir en el pago y forma en que lo realiza el empleador, omitiendo y vulnerando derechos laborales.

Como ya se ha mencionado anteriormente, Limache se caracteriza por ser una comuna rural que presenta una diversidad de campos laborales específicamente en las áreas agrícola-ganadera en los cuales los(as) haitianos(as) han desempeñado diferentes oficios, debido a la baja calificación que se requiere para estos tipos de trabajos.

“Lo que puedo decir que...por los sueldos que hay mucho, mucho trabajo pero mucho trabajo diferente, como...la construcción, el aseo, y otras tomate, pimentón... y todos no son igual, todos no pagan igual(...)para mí no es un problema, que si ejemplo, si tu trabajas en alguna parte que te pagan trescientos cincuenta y en algunas partes te pagan trescientos, algunos te pagan doscientos ochenta y ocho, o doscientos ochenta, eso más o menos, pero que no...Porque yo soy extranjera (...) un chileno que le pagan más, pero ese chileno tiene un título, que trabaja por su título, eh... tiene que recibir mucho más que yo”. (HM5)

Como se refleja en el fragmento anterior, la entrevistada reconoce que hay una gran variedad de trabajos en los cuales una persona se puede desenvolver, así como también una diversidad de sueldos, montos que van desde el sueldo mínimo hacia arriba, lo cuales varían de acuerdo a las áreas y funciones en los(as) trabajadores(as) se desempeñen. Evidenciando también, la diferencia de remuneración por la formación técnica o profesional con la que se pueda contar.

Asimismo, como ya se ha mencionado es necesario comprender que existen dos categorías de trabajos, los calificados que *“es el que se genera como*

resultado de contar con las herramientas tecnológicas, técnicas y de formación para ejercer y desempeñar labores de manera precisa y eficiente” y los *trabajos no calificado* siendo estos los que carecen de los “*elementos necesarios para ser desarrollados de manera eficiente*”. (Economía , 2010) Es decir, los clasificados en la primera categoría requieren de una preparación previa ya sea, algún curso de formación, carreras técnicas y/o profesionales para desempeñar ciertas funciones o un cargo laboral, mientras los que se encuentran en la segunda categoría no requieren de ninguna preparación previa para ejercer funciones en un determinado trabajo. Es por esto, que la entrevistada comprende y reconoce que muchas veces las diferencias de remuneraciones son por no contar con una especialización acreditada y no por el hecho de ser inmigrante. Pero a pesar de que un(a) trabajador inmigrante preste sus servicios en un trabajado calificado, y la remuneración que reciba sea acorde al sueldo mínimo establecido por la ley, hay casos en que este es considerado como escaso, tal como lo menciona el siguiente entrevistado.

“Me parece un poco, como puedo decirle, muy poco, por lo que ello recibí, nosotros no puede alcanzar para pagar una casa, porque si pagas una casa total quedamos sin comida, durante el mes no vas a comer”. (HH4)

Como se menciona en el fragmento anterior, el entrevistado manifiesta que la remuneración que recibe no es suficiente, considerándola como poca, especialmente para cubrir todos los gastos básicos mensuales. Este hecho, también lo lleva al ejemplo de la vivienda, ya que su remuneración no le permite costear una casa, porque de hacerlo quedaría sin alimentación para el mes. Esta es una de las razones del porqué suele darse que, grupos de haitianos(as) se unan para arrendar viviendas, siendo esta vía una opción mucho más económica, lo cual permite destinar el resto de la remuneración al pago de otro tipo de gastos, tales como alimentación, transporte y servicios básico y la posibilidad de generar ahorros para enviar a sus familias en Haití.

El hecho de que la remuneración no alcance a solventar todos los gastos básicos mensuales es preocupante, ya que se está hablando de necesidades básicas que tiene el ser humano, tal como lo menciona en la Teoría de la Motivación Humana de Maslow, donde el primer eslabón corresponde a las necesidades fisiológicas, cuyo origen es biológico e incluye la necesidad de

comer y beber agua, entre otras, y si la base de la pirámide no es satisfecha no se puede aspirar a complacer las siguientes necesidades como es el caso del eslabón de las necesidades de seguridad orientada a la seguridad de empleo, su insatisfacción afecta directamente en la calidad de vida del entrevistado.

“Eh... el pago, no es... yo no voy a decir es poco poco, muy poco, no, con el pago de verdad tu no alcanzas a hacer todo lo que uno desea hacer (...) lo que un empleador va a ser con la manera que le paga a un colombiano a un haitiano o que se yo, no va a pagar la misma con un peruano, porque... el peruano se siente más dueño de la casa, se siente más conforme, más cómodo y... a nosotros le pagaban menos”. (HH2)

En el fragmento anterior, si bien el entrevistado hace referencia a que el sueldo mínimo no es poco, el cual a contar del 1 de septiembre del 2018 tiene un monto de \$288.000, este le es insuficiente a su parecer, para satisfacer sus necesidades o deseos básicos, además hace hincapié en que siente que los(as) empleadores hacen diferencias a la hora de contratar y pagar a un inmigrante de distinta nacionalidad a la de él, sintiendo que los demás extranjeros(as) tienen ventajas a la hora de hablar de trabajo y remuneraciones. Dicho lo anterior, podríamos decir que hay discriminación por origen nacional que consiste en *“tratar a personas (empleados o solicitantes de empleo) de manera no favorable por ser de un país o parte del mundo en particular, por su etnia o acento, o porque parecen tener determinados antecedentes étnicos (incluso si no es así)”*. (Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, s.f) Lo que podría llegar a generar conflictos e inconvenientes con el entorno laboral.

En la búsqueda de un trabajo es habitual que las personas analicen las ofertas laborales a las cuales puede acceder, tomando en consideración el tipo de trabajo y por sobre todo el pago que se ofrece por dicha labor. Todo esto se logra a través de la información, la cual puede verse dificultada cuando el idioma no es el mismo.

“Yo creo que porque yo nuevo acá en Chile, la gente no conozco muy bien y yo creo también diferente de idioma porque si yo habla muy bien por ejemplo ustedes me dijo yo pago como a trecientos mil, cuatrocientos mil por mes, yo digo que trabajo que yo hizo, tu explicarme que trabajo, después yo pienso no, este precio no bueno para mí.” (HH6)

En el fragmento anterior, el entrevistado da a entender (el entrevistado manifiesta que) que el pago que recibe por su trabajo puede verse influenciado por factores como, el tiempo que lleva en el país, el escaso conocimiento que posee con respecto a las personas y la brecha idiomática entre chilenos(as) y haitianos(as), lo cual afectan la comprensión respecto a los tipos de trabajos en los cuales puede desempeñarse y al pago recibido, haciendo mención a una etapa de evaluación previa con respecto a la oferta laboral, considerando sus aspiraciones, que puede verse dificultada si no se cuenta con el manejo del idioma nacional.

Una vez más la brecha idiomática se hace presente como un factor que puede influir en el desarrollo de un(a) haitiano(a) en el país. En este caso se asocia al ámbito laboral del sujeto entrevistado, particularmente al pago que podría recibir por un trabajo realizado, ya que el poco manejo del idioma le impediría poder visualizar y analizar de forma óptima lo ofrecido por los(as) empleadores(as).

La diferencia idiomática no solo puede afectar la comprensión de las personas a la hora de elegir un trabajo sino también el momento previo, es decir el poder encontrarlo y poder generar una fuente de ingresos económicos que les permita solventar sus necesidades. Según el estudio *“Haitianos en Chile: Integración laboral, social y cultural realizado por el Centro Nacional de Estudios Migratorios (Cenem) de la Universidad de Talca, sostiene que al 86% de los haitianos que llega a Chile le cuesta más encontrar trabajo que a otros extranjeros”*. (La Tercera, 2018)

La dificultad para desarrollarse laboralmente responde a la brecha idiomática, ya que el *“60,1% la reconoció como el principal obstáculo al momento de enfrentar el mercado laboral chileno”*. (La Tercera, 2018)

A pesar de que parte de los(as) entrevistados(as) haitianos(as) percibe la diferencia de remuneración en comparación con otros extranjeros por la nacionalidad o diferencias producto de características y factores particulares, visualizando de esta manera una vulneración en sus derechos debido a los rasgos de la persona. Cabe mencionar que existen experiencias en lo que sucede lo opuesto y la información con respecto al ámbito laboral es transmitida con claridad desde el empleador(a), cumpliendo de esta manera con lo estipulado en la ley respecto a los derechos laborales.

“Cada mes me pasan la liquidación ahí explica todo ya, que tu ganas tanto pero yo te voy a dar tanto en efectivo y ahí el resto que yo pago para AFP, para salud, para el seguro de cesantía, me pasa la liquidación y me explica todo”. (HM1)

En el fragmento anterior, se visualiza que la entrevistada tiene un dominio respecto a los elementos que componen su remuneración y que son plasmados en la liquidación de sueldo entregada por el empleador(a) al trabajador(a), contando con un conocimiento respecto los descuentos legales del sistema previsional y el seguro de cesantía lo que denota un interés por parte de la empleadora en este caso, en explicar y detallar la remuneración en sí que perciba la entrevistada, cumpliendo con los marcos legales que rigen el ámbito laboral del país.

Como se ha mencionado anteriormente, los(as) trabajadores(as) extranjeros(as) que laboran en Chile están afectos a las normas comunes y generales del territorio, por lo cual en este sentido se encuentran obligados a cotizar, entendiendo que su situación en el país es regular, siendo fundamental para su bienestar el contar con un ahorro previsional y de salud. A grandes rasgos se evidencia por medio de cada fragmento analizado, que los(as) inmigrantes de nacionalidad haitiana entrevistados(as), visualizan de la siguiente manera la remuneración;

Cuadro N°10 Resumen de Subcategoría

Aspectos para concluir:	Remuneración
Conocimiento del concepto	La totalidad de los(as) entrevistados(as) comprenden el concepto de remuneración como el dinero que perciben por parte de su empleador(a) debido a la prestación de sus servicios. Uno de los entrevistados maneja el conocimiento respecto a los procedimientos a seguir cuando se presentan un incumplimiento en el pago del sueldo, manifestando como entidad fiscalizadora la Inspección del Trabajo. Y otro, respecto a la normativa laboral a la cual están afectos al trabajar de manera regular en el país.

<p>Aplicación de conocimiento</p>	<p>de Dos de seis entrevistados(as) al entender la remuneración cuestionan el sueldo mínimo establecido por la ley, catalogando este de insuficiente para poder solventar los gastos básicos mensuales.</p> <p>Por un lado, uno(a) de los(as) entrevistados(as) puede identificar una diferencia en la remuneración entre los mismo extranjeros y de estos con los nacionales. Por otro lado, un(a) entrevistado(a) reconoce una diferenciación en las remuneraciones respecto al tipo de trabajo y la preparación profesional o técnica con la que cuenta los(as) trabajadores(as) haitianos(as).</p>
--	---

- **Subcategoría Jornada de trabajo**

Para realizar una prestación de servicios en virtud de un contrato de trabajo y recibir un pago por esta, se debe invertir y entregar tiempo. Este periodo es establecido por el o la empleador(a) bajo los parámetros que la ley señala. En este contexto actualmente en Chile la *“jornada ordinaria de trabajo no puede exceder las cuarenta y cinco horas semanales.”* (Código del Trabajo , 2018)

“En Haití, semanal esos son lo mismo cuarenta y cinco, cuarenta y ocho horas” (HH3)

En el fragmento anterior, el entrevistado identifica la jornada de trabajo en Chile desde la comparación con la jornada de trabajo en Haití, lo que también permite un acercamiento al ámbito laboral de su país de origen. Se puede evidenciar que no hay una gran diferencia entre ambas jornadas.

Si bien la ley establece el máximo de horas que debe durar la jornada ordinaria de trabajo tanto para trabajadores(as) chilenos(as) como extranjeros(as), muchas veces en el caso de estos últimos se generan grandes vulneraciones a sus derechos laborales. El subsecretario, Fernando Arab, señaló que *“la DT ya ha cursado, en lo que va del año, 1.352 sanciones a empleadores por infracción a la normativa laboral respecto de trabajadores extranjeros. Las principales materias sancionadas son*

infracciones a la jornada de trabajo, higiene y seguridad, y no pago de cotizaciones previsionales”. (Ciedess, 2018) Se evidencia en los datos entregados que los(as) empleadores reciben sanciones por infracciones a la jornada de trabajo, lo cual denota la presencia de irregularidades en el tiempo en el cual, él o la trabajador(a) debe desempeñar y prestar sus servicios y *se encuentra a disposición del empleador.*

La comparación de las jornadas laborales de Chile y Haití nuevamente se hace presente en otro entrevistado, esta forma de analizar el tiempo en que estos(as) trabajadores(a) se desempeñan en un determinado trabajo parece facilitar en los(as) dos entrevistados(as) la comprensión de este concepto y por sobre todo la realidad laboral en la cual se desempeñan.

“Muy diferente de Haití, muy diferente, Más, porque yo empezó a trabajar de ocho, yo tomal mi descanso a la una y a las tres yo empiezo a las seis, siete treinta.” (HH6)

En el fragmento anterior el entrevistado manifiesta que la jornada laboral en Chile es muy diferente a la de su país de origen, expresando que esta es más extensa.

De acuerdo a lo expresado por el entrevistado, este tiene una jornada laboral de aproximadamente diez horas al día lo cual excede lo estipulado por la legislación laboral ya que el Código de Trabajo en su artículo 28 establece que *“El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 (cuarenta y cinco horas semanales) no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días. En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día (...)”* Vulnerando así los derechos laborales del entrevistado. A su vez, en este discurso también se puede visualizar que por parte de su empleador(a) se respeta el descanso dentro de la jornada laboral, lo cual también se encuentra regulado en el Código del Trabajo en su artículo 34, donde se establece que *“La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria”.*

Finalmente, se logra visualizar que los(as) trabajadores(as) haitianos(as) pueden desarrollarse en ciertos trabajos en donde la jornada laboral no responde ni cumple a cabalidad con lo estipulado en la legislación laboral, afectando y vulnerando sus derechos laborales de forma reiterada.

A través del relato anterior, se puede visualizar que el entrevistado ha reconocido desempeñar sus funciones laborales, en jornadas similares y más

extensas a las de su país de origen, sin embargo, estas no han estado alejadas de abusos, infracciones e insatisfacción laboral por parte de los(as) entrevistados.

“La hora extraordinaria debería pagar como al mismo momento (...) no te pagan mucho, no voy a decir en todas las parte en Chile, pero a mí no me pagan mucho las horas extra...por eso no me gusta hacer horas extra”. (HH2)

De lo mencionado anteriormente, se puede apreciar un disgusto personal por realizar horas extraordinarias, las cuales como ya se definió son aquellas que no pueden exceder la jornada ordinaria y no pueden ser más de dos horas diarias. *“Para determinar el valor de la hora extraordinaria para un trabajador con jornada de 45 horas semanales, debe dividirse el sueldo del dependiente por treinta y el resultado multiplicarse por 28. El producto de tal operación debe dividirse por 180 siendo el resultado el valor de la hora ordinaria. El valor de la hora ordinaria diaria así obtenido debe ser incrementado en un 50% (recargo legal) o por el porcentaje que se haya pactado si es superior para obtener el valor de la hora extraordinaria”.* Además estas son pagadas *“al mismo tiempo que se pagan las remuneraciones ordinarias del respectivo período”.* (Código del Trabajo , 2018)

Sin embargo, el entrevistado ha preferido no realizar horas extras, ya que considera que son de bajo monto y esta no es reembolsada de forma inmediata, lo que no le permite cubrir sus necesidades básicas de forma inmediata.

Sumado a la poca valoración económica de las horas extraordinarias, se encuentra la extensa jornada laboral, que no da espacio para que los(as) trabajadores(as) descansen del trabajo y desarrollen otros aspectos de su vida que no sea el producir económicamente, entiendo que el ser humano no está destinado solo a la actividad laboral, sino que también al desarrollo de habilidades personales, sociales, entre otras.

“Me gustaría trabajar... como lunes a viernes y sábado y domingo descanso, pero como mi trabajo es seis días a la semana y un día de descanso, entonces un solo día de descanso, tengo que hacer trámites, tengo que hacer todo, entonces no descanso bien”. (HM1)

En el fragmento anterior se visualiza que la entrevistada reconoce una extensa jornada laboral con respecto a las cuarenta cinco horas semanales,

ya que de los siete días que componen la semana, ella menciona trabajar seis, quedando por efecto solo un día para el descanso el cual manifiesta no ser suficiente para el ocio. Lo cual resulta imprescindible para el trabajador(a) el disponer de horas libres para su propio bienestar, el de su familia y el desarrollo de relaciones sociales, entendiendo que *“una jornada laboral extensa crea depresiones, estrés y ansiedades, empujando al trabajador(a) a buscar mecanismos poco sanos de evasión, generando a su vez un deterioro en su salud”*. (Univerdad de Chile , 2009)

Se hace evidente la crítica de la reducción de la jornada laboral chilena, ya que al acortar esta extensa jornada se ejerce una acción favorable sobre el estado de salud mental y físico del trabajador(a), que a su vez acompaña automáticamente un aumento en la capacidad del trabajo. Finalmente, no deja de ser necesario plantear el sentido común que resulta tan solo pensar los beneficios de disminuir la jornada de trabajo dada las actuales condiciones laborales del país. De acuerdo al Workmonitor, el estudio trimestral sobre tendencias y movilidad laboral, *“Chile se cataloga como el quinto peor país en cuanto a la satisfacción laboral de los trabajadores lo que sin duda afecta negativamente la productividad laboral”*. (CIPER, 2017) Una forma efectiva de reducir tal nivel de insatisfacción y por lo consecuencia aumentar la productividad, es reducir la extensa jornada laboral, idea sustentada en los supuestos de la teoría económica moderna de Mark Skousen.

“Como no tiene tiempo, pasa todo el día en el trabajo pero ahora como trabajo por turno trabajo nueve horas cada día, en ese trabajo si tú quieres hacer algo, si... si puedes si tiene tiempo pero antes no puedo porque sale temprano y entra tarde, algún trabajo te da la oportunidad de que si tú quieres hacer algo, pero hay otros y no... no hay tiempo para hacer eso”. (HM5)

En el fragmento anterior, se puede apreciar que la entrevistada reconoce que la jornada laboral es extensa, las cuales como ya se ha mencionado, estas no pueden exceder la jornada ordinaria y no pueden ser más de dos horas diarias. Sin embargo, esta cantidad de horas trabajadas disgustan a la entrevistada por el poco tiempo que tenía después de su jornada de trabajo para realizar otras actividades, no obstante, ahora que se desenvuelve en un trabajo por turnos de nueve horas, se encuentra más a gusto, ya que, puede organizar mucho mejor sus tiempos, permitiéndole realizar otras actividades. Dicho lo anterior, surge la importancia que tiene la recreación la cual es definida por la Real Academia Española *“como acción y efecto de recrear y*

como diversión para alivio del trabajo, e divertir, alegrar o deleitar". (EduRed, s.f) Siendo estos momentos importantes en la vida cotidiana de cualquier persona, ya que permite despejar la mente del mundo laboral y de las tensiones que se pueden generar, logrando un equilibrio psicológico y social que dan como resultado una mejor vinculación con el entorno y una mejor calidad de vida.

Este ámbito recreacional resulta ser tan importante y anhelado por la entrevistada, siendo mencionada esta idea en más de un discurso, como es el caso del siguiente fragmento.

“Uno entra a trabajar a las ocho ahí y salía a las seis, hay lugar que sale a las siete (...) muy largo y bueno por parte de nosotros como inmigrantes acá con lo que nosotros siempre conversamos decimos que acá en Chile falta oportunidad para ver si tú quieres estudiar algo o si quieres hacer algo y para hacer todo eso tienes que dejar el trabajo”.

(HH4)

Lo mencionado en el fragmento anterior, refleja el descontento por parte del entrevistado de nacionalidad haitiana ante la jornada laboral, ya que manifiesta que esta es muy extensa, teniendo una durabilidad de diez u once horas diarias, lo que imposibilita la realización de actividades de interés personal, por ejemplo, realizar estudios superiores o aprender el idioma español, entre muchas otras. Siendo estas, algunas de las metas, los objetivos, y deseos que tienen al permanecer en el país, y que les ayudan a la autorrealización.

En otro ámbito, cabe destacar, que si la jornada ordinaria de trabajo, se prolonga de diez a once horas, con una hora de descanso dentro de la jornada y sin efectuar horas extraordinarias, se estaría infringiendo la ley, ya que el Código del Trabajo especifica, que este tipo de jornada no puede exceder las cuarenta y cinco horas semanales, por lo tanto, el o la inmigrante, solamente debería prestar sus servicios por ocho horas diarias, a lo cual se le debe adicionar la hora de descanso y hora extraordinaria si se llegase a un acuerdo entre trabajador y empleador.

A grandes rasgos se evidencia por medio de cada fragmento analizado, que los(as) inmigrantes de nacionalidad haitiana entrevistados(as), visualizan de la siguiente manera la jornada laboral:

Cuadro N°11 Resumen de Subcategoría

Aspectos para concluir:	Jornada Laboral
Conocimiento del concepto	La totalidad de los(as) entrevistados(as) reconoce y comprende en términos amplios el concepto de jornada laboral, asociando este, al tiempo en cual se desempeñan laboralmente.
Aplicación de conocimiento	Cuatro de los seis entrevistados(as) al entender el concepto de jornada laboral, manifiestan que en el desarrollo de su trayectoria laboral, esta les parece extensa y no les permite desenvolverse en otros ámbitos de su vida. Por otro lado, uno de los entrevistados critica la periodicidad y el monto de las horas extraordinarias.

- **Subcategoría Condiciones Laborales**

De acuerdo con la información recopilada en las entrevistas realizadas se puede establecer que la totalidad de los(as) haitianos(as) entrevistados(as) existe una gran preocupación por el salario que se reciben por su prestación de servicios en un determinado trabajo, pero esto no lo es todo, no se puede perder de vista lo referente a las condiciones laborales que debe proporcionar el o la empleador(a) para que sus trabajadores(as) puedan cumplir con sus obligaciones. Como ya se ha mencionado el hablar de condiciones laborales involucra una serie de situaciones que se vinculan con la calidad, la seguridad y el entorno laboral en el cual se desempeña una persona.

“Bueno, ahora no tengo nada que decir que me tratan mal, si yo hablo con una persona, me trata mal va a pasar, solo un mes de experiencia o quince días, no me siento feliz, no va a ser discusión, solamente va a ser una carta, si tengo contrato, va a ser una carta de renuncia, no quiero seguir trabajando más”. (HH3)

En el fragmento anterior, el entrevistado manifiesta que en la actualidad no presenta problemas respecto al trato que recibe en su lugar de trabajo. Esto tendría directa relación con el entorno laboral en donde se desempeña el

entrevistado, el cual para ser considerado como óptimo debe componerse por trabajadores y directivos que promueven y resguardan *la salud, seguridad y bienestar*, generando en este sentido, un entorno laboral saludable para sus trabajadores. También se puede evidenciar en el fragmento seleccionado la vivencia de experiencias opuestas, donde se han recibido malos tratos y ante esto la solución para acabar con dicha situación apunta a la desvinculación voluntaria por parte del entrevistado.

Situaciones en las cuales un(a) trabajador(a) recibe malos tratos, ya sea por sus compañeros(as) de trabajo o jefes no es algo nuevo, y ante esta realidad la legislación ha debido tomar las medidas pertinentes para regular dichas situaciones, ya que en su mayoría culminan en situaciones de acoso laboral, es decir en conductas que como su definición lo dice constituyen *una agresión u hostigamiento reiterado* y que en el caso del entrevistado perjudicaron sus oportunidades en el empleo puesto obligó al afectado a dejar su trabajo y fuente de ingreso.

Dicha situación corresponde a lo definido por el psicólogo alemán Heinz Leyman como, Mobbing en la vida laboral, lo cual *“conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes”*. (Casero)

Según lo expresado por el entrevistado, las condiciones laborales pueden variar, generando experiencias laborales positivas como negativas, en las cuales puede desenvolverse laboralmente un(a) trabajador(a) haitiano(a), donde influye el entorno laboral particular y la serie de sujetos que lo constituyen.

“Mi ambiente es muy buena, porque yo veo que este lugar es muy tranquilo, no tiene muchas personas, muy tranquilo yo veo eso. Con mis compañeros yo conversar más o menos bien, más o menos bien, si yo quiero comer una cosa yo preguntar a él si tiene o no, si él tiene ellos me da lo que yo quiero”. (HH6)

En el fragmento anterior, el entrevistado expresa que su entorno laboral es favorable para su desarrollo, que la relación y comunicación con sus compañeros(as) de trabajo es positiva, los cuales lo integran y ayudan cuando él lo requiere.

Todo lo mencionado nos habla de condiciones laborales óptimas, lo cual genera que el medio en donde se desarrolla el trabajo cotidiano de los(as)

trabajadores(as) no afecte de forma negativa la salud, bienestar y productividad de estos.

Estas condiciones en las cuales se desarrolla el entrevistado, son las consideradas como ideal en la relación laboral ya que como se ha mencionado a lo largo del análisis, generar entornos laborales en donde los trabajadores como directivos fomenten y utilicen un proceso de *“mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”* (Organización Mundial de la Salud , 2010) generará entornos laborales saludables.

Algunas condiciones laborales se ven favorables con el grato ambiente formado entre los(as) compañeros(as) de trabajo y en especial con los(as) empleadores(as), al establecer vínculos de confianza y apoyo, colaborando en este sentido, todos los actores participantes en el entorno laboral, a la mejora continua del ambiente de trabajo.

“Yo tengo una buena relación con la jefa es como una familia para mí porque es mi primera experiencia de trabajo porque antes yo no trabajaba es que yo no sabía cómo era la vida de trabajo porque siempre como que los jefes son como con un carácter duro” (HM1)

Como se menciona en el fragmento anterior, la entrevistada visualiza una buena relación con su empleadora, la cual difiere de la idea preconcebida que tenía respecto a la figura del “jefe(a)”, siendo su primera experiencia laboral rescatable por el entorno laboral conformado, caracterizado por ser uno saludable en el cual se mantienen buenas relaciones, generando lazos afectivos, de confianza y apoyo en relación laboral entre empleadora y trabajadora. Resultando esta experiencia un elemento de gran importancia al cumplirse uno de los componentes esenciales para mantener óptimas condiciones laborales.

Desde hace tiempo que el entorno laboral se viene catalogando como un elemento sustancial para mantener buenas condiciones laboral, para lo cual como elemento clave surge los canales de comunicación, lo que permite equilibrar la relación entre empleador(a) y trabajador(a), dejando atrás los paradigmas asimétricos, influyendo en ámbitos como la satisfacción laboral, entendiendo esta como ya se mencionó anteriormente; *“el conjunto de sentimientos o actitudes favorables o desfavorables con que los trabajadores perciben sus puestos de trabajo* (Newstrom)es decir una actitud que contempla *“aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los superiores...”* (Rodríguez, 2002) Y que inevitablemente incidirá en la productividad de la empresa, al

encontrarse el trabajador(a) inserto en un ambiente laboral confortable. Para lograr una adecuada concepción respecto a la satisfacción laboral, es importante considerar aquellas características netamente asociadas al trabajado, destacando dentro de estas las relaciones sociales/laborales que hacen referencia al apoyo social y participación en el entorno laboral de acuerdo a lo propuesto por el Modelo Teórico de Janssen, de Jonge y Bakker, considerando que el trabajo es una actividad que en su esencia cubre necesidades de interacción social, donde los empleadores(as) son considerados como uno de los principales determinantes para la satisfacción laboral y el grato entorno laboral, ya que su intervención en estos aspectos mencionados se hace fundamental para mantener las buenas relaciones labores. Situación percibida por la entrevista al relatar su relación cercana con su “jefa” lo que denota un avance con respecto a este tema, evidenciando una relación más de apoyo y familiar por parte de la emperadora. Mantener buenas relaciones interpersonales se hace primordial para generar ambientes laborales gratos, ya que finalmente gran parte del día transcurre en el trabajo, y este se puede hacer más productivo de acuerdo a la satisfacción con que se desarrollen las funciones.

“El lugar de trabajo, si bueno como yo decirle buena persona, el jefe como se sabe siempre es el jefe entonces un día puede bien y un día puede mal, pero es normal, pero es buena persona”. (HH4)

El entrevistado en el fragmento anterior, califica el ambiente de trabajo en el cual presta sus servicios como bueno, manifestando que la figura del jefe puede variar, es decir que un día puede que se encuentre de buenas o de malas y de aquello dependerá el entorno laboral.

En este sentido, Un factor que influye en que exista un ambiente de trabajo óptimo son las relaciones interpersonales que se dan entre compañeros de trabajo y entre el empleador con sus trabajadores. A esta última, el entrevistado presta importancia, mencionando que su jefe es buena persona pero su relación varía de acuerdo al estado en que él se encuentre, esto puede complicar la relación, ya que los trabajadores al recibir órdenes e instrucciones por parte del empleador de mala manera debido a que su estado no era el adecuado o esperado, surgirán discusiones, conflictos y disconformidades que tendrán como resultado una mala productividad, o lo que es más grave aún, enfermedades de salud mental. Por esto es de gran importancia el estado emocional y anímico que posea el empleador y también la calidad de persona que sea, es decir, los valores que lo forman,

ya que si logra ser un líder, es decir, una persona que *“tiene una gran capacidad de influencia porque posee un conjunto de cualidades innatas, superiores a las del resto de los individuos”* (Covas, 2015) y mantiene una relación de respeto, y genera confianza con sus trabajadores, propiciará un cálido clima laboral, conciliando un equilibrio donde los trabajadores se sientan satisfechos y mejoren la productividad.

A través de los fragmentos seleccionados se ha podido visualizar que la totalidad de los(as) haitianos(as) entrevistados(as) han tenido diferentes experiencias en términos de relación laboral con su empleador(a) y/o compañeros(as) de trabajo, lo que nos lleva analizar las condiciones laborales en las cuales se encuentran desenvueltos.

“Hay gente buena, hay gente mala, como en todas partes, eh...si uno comportarte bien la gente se va a portar bien contigo, uno tiene que respetar para que la gente te respete, entonces...primero cuando tú sabes que eres migrante, tú no eres el dueño de casa, entonces hay ley, hay forma, entonces tienes que respetar, para trabajar bien, para... porque primero, más que tú estás prestando tus servicios, a ti te están pagando por eso, entonces...tienes que...trabajar según tú contrato.”

(HH2)

En lo relatado anteriormente, se distingue como un factor fundamental el respeto en las relaciones laborales, señalando el entrevistado que es él, quien debe adaptarse a la cultura y leyes del país, para poder desenvolverse de mejor manera en un trabajo. Asimismo, hace hincapié que hay personas buenas y malas, es decir, hace referencia a las distintas personalidades que presentan los(as) empleadores y compañeros(as) de trabajo, la cual pueden ser entendidas como *“la estructura dinámica que tiene un individuo en particular; se compone de características psicológicas, conductuales, emocionales y sociales”*. (González, 2012) Por esa razón, es que la personalidad puede llegar a determinar el actuar de una persona y como esa persona se manifiesta y vincula con el entorno que lo rodea, resultando vital optar siempre por el buen trato y por establecer relaciones laborales saludables que fomenten la *“integralidad en la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”*. (Organización Mundial de la Salud , 2010) Además el entrevistado reconoce que él siempre ha regido su comportamiento y desempeño laboral por lo que establece su contrato laboral en relación a la entrega de prestaciones de

servicios y el pago por estas, identificando así un eficiente manejo en la temática de regulación laboral, ya sea desde las relaciones laborales, hasta la importancia de contar con un contrato de trabajo.

Resulta fundamental para el entrevistado el interiorizarse respecto a las normas reguladoras de las condiciones laborales que un empleador(a) o trabajador debe ofrecer y respetar, para así permitir medidas necesarias que protejan eficazmente su vida y salud en su calidad de trabajador.

“En trabajo...que algún trabajo que como recibir a los inmigrantes mal...no el jefe pero los trabajadores, que esa parte, que la gente se acostumbre a que hay inmigrante, que aquí tiene que acostumbrar con la persona, que ver la persona igual, que todos somos igual”. (HM5)

En lo relatado anteriormente, la entrevistada siente y reconoce un rechazo por parte de sus compañeros(as) de trabajos por el hecho de ser inmigrante haitiana, por lo que el entorno laboral se vería afectado, lo que podría en un futuro próximo influir en la situación laboral o en las oportunidades laborales, como también en la integridad física y mental de la entrevistada, la cual recalcan que los(as) chilenos(as) tendrán que acostumbrarse o aceptar el hecho de ver distintas nacionalidades y culturas las cuales deben convivir juntas en un mismo territorio. Es decir, la multiculturalidad que presenta actualmente el país, que *“significa la existencia de diferentes culturas en un mismo espacio geográfico y social. Sin embargo, estas culturas cohabitan pero influyen poco las unas sobre las otras y no suelen ser permeables a las demás”*. (Argibay, 2003) Concepto que deberían de interiorizar los(as) empleadores(as) a la hora de incorporar inmigrantes de nacionalidad haitiana en el área laboral, es decir, se requiere un conjunto de habilidades desde la dirección para lograr que los(as) compañeros(as) de trabajo se relacionen, vinculen y respeten las características particularidades de cada integrante que conforma el equipo de trabajo, desempeñando así sus quehaceres laborales de forma óptima y eficiente.

A grandes rasgos se evidencia por medio de cada fragmento analizado, que los(as) inmigrantes de nacionalidad haitiana entrevistados(as), visualizan de la siguiente manera las condiciones laborales;

Cuadro N°12 Resumen de Subcategoría

Aspectos para concluir:	Condiciones Laborales
Conocimiento del concepto	<p>La totalidad de los(as) entrevistados(as) reconoce y comprende en términos amplios el concepto de condiciones laborales, asociándolo a las relaciones laborales que pueden generarse al interior de su trabajo.</p> <p>La mitad de los(as) entrevistados(as) reconocen que pueden existir buenas y malas condiciones laborales, entendidas también desde las relaciones laborales.</p>
Aplicación de conocimiento	<p>Dos de los(as) seis entrevistados(as) al entender las condiciones laborales, lo aplican a través de la adaptación a su entorno laboral.</p> <p>Y tres entrevistados(as) lo aplica, manteniendo buenas relaciones con sus compañeros(as) de trabajo y empleador(a)</p>

A continuación se presentara la matriz de análisis comparativo de las percepciones de los (as) entrevistado(as) de la presente investigación.

Matriz Resumen N°1

Categoría de Salud	Funcionarios(as) del Consultorio adosado al HSTL	Inmigrantes Haitianos(as)
<p>Percepciones respecto a las condiciones de Salud de los(as) inmigrantes haitianos(as)</p>	<p>En primer lugar, respecto a la institución, mencionan que si bien se cuenta con un equipo multidisciplinario que ha adaptado sus labores a este nuevo perfil de usuarios(as), en lo referente a la organización y el funcionamiento del Consultorio, se evidencian varios aspectos que debieran ser considerados, ya que pueden afectar la forma en la cual se brindan las prestaciones médicas. En este sentido, se resalta también una falta o inexistencia de un protocolo de acción frente a la masiva llegada de los(as) usuarios(as) haitianos(as), lo que genera una sobredemanda producto del crecimiento de la población en la comuna de Limache. A pesar de la situación identificada, estos buscan la forma y el medio de entregar prestaciones médicas de calidad que atiendan a las necesidades de los(as) haitianos(as) que asiste al Consultorio, pero muchas veces sus acciones se ven dificultadas, por no considerar la interculturalidad en la</p>	<p>En primer lugar, reconocen como servicio de salud al Consultorio y a los(as) diversos(as) profesionales que otorgan todas las prestaciones médicas básicas, sin embargo, mencionan una desorganización estructural, funcional y una sobredemanda de usuarios(as), lo que en conjunto afecta la atención que ellos(as) esperan recibir. Hacen mención también a la brecha idiomática existente, y la necesidad de contar con un facilitador intercultural que permita favorecer el intercambio de información necesaria y pertinente entre ellos(as) y los(as) funcionarios(as) a fin de poder satisfacer de forma oportuna sus necesidades médicas. En este contexto, destacan la importancia de recibir las prestaciones médicas de manera diferenciada, atendiendo a sus características y particularidades. Contrario a lo mencionado anteriormente, se visualizan también aspectos positivos desde el Consultorio y de los(as) propios(as) funcionarios(as) al enfrentar la temática de</p>

<p>atención médica y la brecha idiomática con este perfil de usuario(a), ante lo cual, se manifiesta la necesidad de contar con un facilitador idiomático, que permita la comunicación y la entrega de información de forma pertinente.</p> <p>En segundo lugar, otro aspecto a mencionar dice relación con la vinculación de los(as) usuarios(as) haitianos(as) con el Consultorio, donde se reconoce la existencia de operativos de salud, destinados al acercamiento con las juntas vecinales y los sectores que componen la comuna de Limache, llegando de esta manera directamente a los barrios en los cuales se reconoce alta presencia de inmigrantes haitianos(as).</p> <p>En tercer lugar, se percibe la noción de salud que pueda tener la población haitiana, como precaria en cuanto a ciertos conocimientos, hábitos y cuidados. Evidenciando también, un desconocimiento respecto al sistema de salud en Chile, a los programas, medidas y beneficios destinados a la salud.</p>	<p>inmigración, reconociendo, invitaciones y la propia participación en diversas acciones que se han diseñado y ejecutado para informar a la población haitiana respecto a determinadas áreas de salud.</p> <p>En segundo lugar, se puede evidenciar que los(as) entrevistados no tienen un conocimiento completo respecto a las prestaciones médicas del Consultorio y la forma en que estas son entregadas, criticando los largos periodos de espera, desconociendo los objetivos de la Atención Primaria en Salud, cual se confunde con la atención de Urgencias, generando experiencias negativa, lo cual dificulta la vinculación de estos con este recinto hospitalario, es por esto, que cierto entrevistado destaca la preferencia por un servicio de salud privado, ya que éste entregaría las prestaciones médicas de forma oportuna y con un mejor trato.</p> <p>En tercer lugar, se logra evidenciar que estos cuentan con una noción previa referente al cuidado de su salud desde su país de origen, reconociendo ciertas medidas preventivas para el cuidado de su bienestar, ya que algunos(as) de</p>
---	--

		ellos(as) desarrollan frecuentemente hábitos y estilos de vida saludable
--	--	--

Matriz Resumen N°2

Categoría de Trabajo	Funcionarios(as) de la Ilustre Municipalidad de Limache	Inmigrantes Haitianos(as)
Percepciones respecto a las condiciones de Trabajo de los(as) inmigrantes haitianos(as)	<p>En primer lugar, se entiende que OMIL tiene como objetivo generar derivaciones a ofertas laborales, las cuales tienen estrecha relación con los aspectos de remuneración, jornadas laborales y condiciones de trabajo.</p> <p>Respecto a las remuneraciones que recibe la población haitiana, los(as) funcionarios(as) hacen hincapié en que estas se rigen según lo establecido por la ley, no obstante, algunos(as) funcionarios(as) reconocen que han tenido conocimiento de que en ciertas ocasiones se han presentado irregularidades en el monto, siendo este inferior al sueldo mínimo. Asimismo surge con la situación</p>	<p>En primer lugar, en ciertos discursos se expresa un conocimiento respecto a la variedad de trabajos en los cuales se pueden desenvolver en el país. En estas opciones de ofertas laborales se reconoce también la variación en las remuneraciones, jornadas laborales y condiciones laborales.</p> <p>Respecto a las remuneraciones, algunos(as) de los entrevistados(as) hacen mención de la insuficiencia de éstas, para poder solventar a cabalidad sus gastos básicos. En relación a la jornada laboral, reconocen que el tiempo de trabajo es excesivo, lo que dificulta su desarrollo en otros ámbitos de la vida. Cuando se hace mención a las</p>

<p>de la jornada laboral, señalando los(as) entrevistados(as) que si bien, las ofertas que entregan están regidas por el marco legal, a pesar de ello, mencionan que el tiempo de trabajo se extiende, infringiendo el máximo legal permitido, lo que en ocasiones se debe al perfil del empleador y los tipos de empleos. Respecto a las condiciones laborales, los(as) entrevistados(as) relatan que estas son óptimas, ya que en las relaciones que se forman en el entorno laboral se evidencia la confianza y solidaridad en la entrega de beneficios que otorgan los(as) empleadores(as) a los(as) empleados(as) haitianos(as). Reconociendo también que hay situaciones en las que surgen malos tratos tanto a nivel de compañeros(as) de trabajo, como de la parte directiva, visualizando situaciones de hostigamiento laboral, lo que genera un ambiente conflictivo en el trabajo.</p> <p>En segundo lugar, se entiende que OMIL tiene como objetivo tener una amplia gama de ofertas laborales, sin embargo, los(as) funcionarios(as) destacan que la población haitiana a la hora de buscar y conseguir</p>	<p>condiciones laborales en las cuales se desarrollan, una parte de los(as) entrevistados(as) reconocen que estas pueden ser buenas o malas y que muchas veces depende de las personas con las cuales se relacionan, es decir, compañeros(as) trabajo como el o la “jefe(a)”, figura que es percibida como la autoridad dentro del entorno laboral, a la cual se le permiten ciertos comportamientos. En este sentido, también se resalta la importancia de la adaptación tanto de los(as) compañeros(as) de trabajo como del propio haitiano(a) que se desempeñe en el país.</p> <p>En segundo lugar, surge otro aspecto a mencionar con relación a la elección de las ofertas laborales las que son percibidas como variadas en relación al tipo de trabajo y las funciones a realizar, evidenciándose muchas veces que estas ofertas laborales no cumplen con las condiciones óptimas, sin embargo, los(as) entrevistados(as) escogen este tipo de ofertas laborales porque la necesidad de contar con un ingreso es mayor.</p> <p>En tercer lugar, otro aspecto reconocido dice relación con la existencia y manejo de la legislación laboral del país, la</p>
--	--

<p>trabajos se encuentran encasillados(as) en cierta categoría, siendo las áreas de empleabilidad más reiteradas la agrícola, ganadera y la construcción.</p> <p>En tercer lugar, se desprende que todos(as) los(as) funcionarios(as) reconocen que la temática laboral en Chile se encuentra regida y regulada por el Código del Trabajo por lo cual su desempeño también debe cumplir con lo establecido en las normas legales. Sin embargo, sus facultades se encuentran limitadas a la hora de identificar situaciones irregulares, es por esto que la fiscalización y regulación le corresponde a otras instituciones competentes.</p>	<p>cual es identificada por resguardar y velar por sus derechos como trabajadores(as) ante faltas o infracciones en el ámbito del trabajo, así como también tipifica ciertos aspectos que deben cumplir en la relación laboral y la prestación de sus servicios, destacando la importancia de una adaptación y aceptación a la legislación laboral chilena que los(as) regula al momento de insertarse en este nuevo contexto laboral. En este sentido, también se evidencia el conocimiento de ciertas instituciones competentes en la materia laboral, tales como la Inspección del Trabajo, a la cual se puede recurrir cuando surjan situaciones que perjudiquen y afecten los derechos laborales de los(as) entrevistados(as).</p>
---	---

CAPITULO V: CONCLUSIONES

1. Conclusiones

Luego de finalizado los capítulos sobre la investigación que se realizó desde la Ilustre Municipalidad de Limache respecto a las condiciones en el área de salud y trabajo de los(as) haitianos(as) de la comuna, la cual tenía como objetivos específicos;

- Recopilar las percepciones de los(as) inmigrantes haitianos(as) residentes en la comuna de Limache respecto a *las condiciones en las áreas de salud y trabajo*”
- Recopilar las percepciones de los(as) funcionarios(as) de la Ilustre Municipalidad de Limache respecto a las condiciones en el área de trabajo de los y las inmigrantes haitianos(as) residente de la comuna de Limache.
- Recopilar las percepciones de los(as) funcionarios(as) del Consultorio adosado al Hospital Santo Tomás de Limache respecto a las condiciones en el área de salud de los(as) inmigrantes haitianos(as) residentes en la comuna de Limache.

Debido al cumplimiento de estos, se puede establecer:

- **Respecto a las condiciones de Salud de los(as) haitianos(as) de la comuna de Limache**

Por un lado, de acuerdo a las percepciones de los(as) funcionarios(as) entrevistados(as) del Consultorio adosado al HSTL se puede evidenciar una preocupación e interés por parte de estos(as) por mejorar las condiciones de salud de los(as) usuarios(as) haitianos(as), donde se han realizado acciones e iniciativas orientadas a otorgar prestaciones que atiendan a las necesidades contingentes y latentes de estos(as) usuarios(as). Ya que, si bien reconocen la vinculación de una parte de la población haitiana con el Consultorio, esta no se lleva a cabo de manera integrada por los factores ya mencionados anteriormente en la investigación, lo cual afecta sus condiciones de salud. En este sentido reconocen también la necesidad de seguir generando instancias que promuevan el bienestar del individuo desde la salud e ir adaptando las prestaciones de acuerdo a este nuevo perfil de usuario(a) en la comuna de Limache.

Por otro lado, de acuerdo con las percepciones de los(as) inmigrantes haitianos(as) entrevistados(as) se puede concluir que si bien algunos(as) de estos(as) reconocen al Consultorio como el servicio de salud pertinente para acceder a las prestaciones médicas, también manifiestan que la institución presenta falencias en la estructura organizacional, afectando directamente en cómo la población haitiana se vincula con este, haciendo hincapié en la importancia de que los(as) funcionarios(as) y el Consultorio se adapten a su perfil y a sus características particulares, entendiendo que su cultura e idioma es

distinto. También, de acuerdo a lo extraído en los relatos se evidencia que los(as) entrevistados(as) tienen un cierto conocimiento y manejo previo referente a ciertas áreas de la salud.

Finalmente, de acuerdo a todo lo obtenido en las entrevistas y posteriores análisis, las investigadoras pueden concluir que respecto a las condiciones de salud de los(as) inmigrantes haitianos(as) estas se ven afectadas ya que sus necesidades médicas muchas veces no logran ser cubiertas por la incongruencia existente entre las prestaciones que los(as) funcionarios(as) desean entregar, las directrices institucionales y el servicio que los(as) haitianos(as) de la comuna esperan recibir.

- **Respecto a las condiciones de trabajo de los(as) haitianos(as) de la comuna de Limache**

Por un lado, de acuerdo a las percepciones de los(as) funcionarios(as) municipales entrevistados(as) se puede evidenciar que estos presentan visiones opuestas respecto a las condiciones laborales en las cuales se desempeñan los(as) inmigrantes haitianos(as) de la comuna de Limache.

A su vez resaltan la importancia de la legislación laboral, reconociendo que esta regula de igual forma a trabajadores(as) extranjeros(as) como nacionales sin distinción. Pero existen excepciones a lo mencionado anteriormente, donde la normativa no se respeta, este es el caso de los(as) trabajadores(as) haitianos(as) que se desempeñan en condiciones irregulares, como ejemplo en excesivas jornadas y/o remuneraciones que no alcanzan a sueldo mínimo establecido por ley. En este contexto, a pesar de que los(as) entrevistados(as) identifican ciertas situaciones irregulares, sus lineamientos institucionales limitan su accionar frente a esto.

Por otro lado, de acuerdo a las percepciones de los(as) inmigrantes haitianos(as) entrevistados(as), expresan un conocimiento y manejo parcial respecto al ámbito laboral, donde han podido identificar y manifestar de forma clara las condiciones en las cuales se desempeñan laboralmente, instituciones competentes a las cuales pueden acudir cuando se presentan situaciones irregulares, así como también aquellos factores que pueden incidir de manera positiva como negativa en su desarrollo laboral. Donde muchas veces las necesidades económicas los(as) obliga a aceptar condiciones y ofertas laborales que vulneran sus derechos.

Finalmente, de acuerdo a todo lo obtenido en las entrevistas y posteriores análisis, las investigadoras pueden concluir que respecto a las condiciones de trabajo de los(as) inmigrantes haitianos(as) estas se ven afectadas por las vulneraciones a sus derechos laborales, producto de ciertos incumplimientos de las leyes que regulan el ámbito laboral. Donde muchas veces las situaciones que son identificadas por ambos actores entrevistados(as) no son denunciadas y cuando son denunciadas

el proceso de fiscalización de las se vuelve engorroso, afectando claramente el desarrollo óptimo de los(as) haitianos(as) lo cual repercute a su vez en la satisfacción laboral.

2. Aprendizajes desde el Trabajo Social

Desde los conocimientos y competencias de la profesión, el equipo de trabajo de este proyecto de título, concluye y rescata como aprendizaje, por un lado, la importancia de la temática de migración en la disciplina de Trabajo Social, siendo un área escasamente explorada, específicamente en investigaciones e intervenciones. Por otro lado, se destaca la relevancia del o la trabajador(a) social en cuanto a sus roles y funciones, considerando a este profesional como idóneo, con las competencias y herramientas necesarias para abordar esta temática, valorando las singularidades de este nuevo sujeto de intervención, que a su vez presenta un innovador campo laboral y de desarrollo profesional, lo que demanda un constante perfeccionamiento e investigaciones futuras desde la disciplina de Trabajo Social.

Finalmente, las investigadoras consideran la importancia y aporte de la investigación realizada a la institución, ya que es la primera en el área de migración que atiende a las condiciones de salud y trabajo de la población haitiana de la comuna de Limache desde una perspectiva cualitativa, que considera las percepciones de los actores directamente involucrados.

CAPITULO VI: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Presentación

En el presente capítulo se dará a conocer la propuesta realizada desde el Trabajo Social para poder mejorar las condiciones en el área de salud y trabajo de los(as) haitianos(as) de la comuna de Limache, utilizando como base la investigación cualitativa realizada por las estudiantes seminaristas.

1. Nombre de la propuesta

“Funcionarios(as) Municipales y usuarios(as) haitianos(as) de la comuna de Limache: Educando desde la interculturalidad”

2. Fundamentación

El proyecto “Funcionarios(as) Municipales y usuarios(as) haitianos(as) de la comuna de Limache: Educando desde la interculturalidad”, se fundamenta en las problemáticas identificadas en la investigación sobre de las percepciones de los(as) funcionarios(as) municipales y los(as) inmigrantes haitianos(as) de la comuna de Limache respecto a las condiciones en las áreas de salud y trabajo de la población haitiana de la comuna.

En este contexto, se identificaron como problemáticas a intervenir, en primer lugar, la falta de preparación de los(as) funcionarios para atender a la población haitiana, el cual se sustenta en el reconocimiento de las particularidades de este nuevo perfil de usuario(a), puesto que esta llegada de inmigrantes haitianos(as) ha hecho que los(as) funcionarios(as) deban actuar sobre la marcha, adaptando sus servicios desde el sentido común y no desde la organización institucional y profesional, generando que se desconozcan una serie de elementos que pueden influir y afectar las prestaciones o servicios que desean entregar. En segundo lugar, la otra problemática apunta al limitado o muchas veces confuso conocimiento que poseen los(as) usuarios haitianos(as) respecto al funcionamiento de las instituciones pertinentes en el área de salud y trabajo. Es por esto que surge la necesidad por un lado, generar una sensibilización en los(as) funcionarios(as) para abordar la llegada de la población haitiana a la comuna, donde se integren las características, contextos y particularidades de estos(as) usuarios(as) a la hora de entregar información, prestaciones o generar vinculaciones con otras redes o instituciones. Por otro lado, está la necesidad de generar una interiorización de los(as) usuarios(as) haitianos(as) con el funcionamiento de las instituciones pertinentes en el área de la salud y trabajo, ya que si bien se identifica un conocimiento al respecto, este no es completo para poder generar una vinculación óptima que les permita desarrollarse y atender sus necesidades de forma completa. Todo esto, con el fin de poder mejorar las condiciones de salud y trabajo de los(as) inmigrantes haitianos(as) de la comuna de Limache, ya que ambas influyen de forma constante y directa en el desarrollo y

bienestar de las personas. Hecho que se aborda también en el enfoque de los determinantes sociales en salud en el cual *se reconocen una serie de condiciones sociales, económicas, culturales y medio ambientales que pueden influenciar y afectar al ser humano, las cuales interactúan con ciertos factores personales.*

Finalmente, al abordar las situaciones identificadas atendiendo tanto a los(as) funcionarios(as) como a los usuarios(as) haitianos(as), permite intervenir a la totalidad de actores involucrados, generar un trabajo interrelacionado que atiende a las necesidades de ambos sujetos participantes lo cual asegurará por un lado, preparar, entregar los conocimientos y herramientas necesarias a los(as) funcionarios(as) para abordar a este nuevo perfil de usuario(a) y por otro lado, a estos(as) últimos recibir la información clara y pertinente en el tiempo para poder vincularse con las redes en instituciones que le permitan satisfacer sus necesidades de forma oportuna además de contribuir a la misión del municipio la cual consiste en *“Procurar que los ciudadanos de la comuna accedan a una mejor calidad de vida, a través de una relación creciente de colaboración y participación entre la ciudadanía y el municipio, que permita una adaptación constante a los cambios en el entorno político, cultural, social, económico y medioambiental.”*

3. Objetivo general y Específicos

- **Objetivo General:** *“Educar a los actores participantes en la temática de migración respecto a la interculturalidad en la entrega de las prestaciones y servicios de la Ilustre Municipalidad de Limache”.*
- **Objetivos Específicos:**
 - “Propiciar la sensibilización y concientización de los(as) funcionarios(as) municipales respecto a su desempeño y vinculación con la población haitiana de la comuna de Limache”.
 - “Entregar los conocimientos a los(as) haitianos(as) de la comuna de Limache respecto a los servicios públicos relacionados con las áreas de salud y trabajo”.

4. Estrategias de intervención

Al momento de llevar a cabo la propuesta de intervención y en función de los objetivos del proyecto, el cual pretende implementar un proceso de educación respecto a la incorporación de la interculturalidad en las prestaciones y servicios que los(as) funcionarios(as) del municipio puedan entregar a la población haitiana de la comuna de Limache, se utilizarán las siguientes estrategias:

- **Estrategias Socio-Educativas:** Con el fin de llevar a cabo la educación y capacitación de la interculturalidad en la entrega de prestaciones y servicios de las instituciones municipales de los actores participantes en la temática de migración.
- **Estrategias Socio-Reflexivas:** Estas tiene como finalidad promover la sensibilización y concientización en la temática de migración, referente a la población haitiana de la comuna de Limache.

5. Técnicas de intervención

- Atención y escucha
- Empatía y respeto
- Apoyo Técnico
- Análisis y reflexión

6. Destinatarios participantes y beneficiarios:

- Monitores(as) de la materia a tratar.
- Los(as) funcionarios(as) públicos de la Ilustre Municipalidad de Limache.
- Los(as) inmigrantes de nacionalidad haitiana de la comuna de Limache.

7. Tiempo estimado para cada clase

Duración de 45 minutos a una 1 aproximadamente

8. Matriz de Descripción de Actividades

Matriz de Descripción de Actividad N°1

Actividad N°1	Descripción
<p>Objetivo específico: “Propiciar la sensibilización y concientización de los(as) funcionarios(as) municipales respecto a su desempeño y vinculación con la población haitiana de la comuna de Limache”.</p> <p>Curso de capacitación y preparación para funcionarios(as) Municipales respecto a la atención de usuarios(as) haitianos(as)</p>	<p>Esta capacitación y preparación se fundamenta en generar una sensibilización en los(as) funcionarios(as) municipales ante la llegada del nuevo perfil de usuario a la Comuna de Limache a la hora de entregar información, prestaciones o generar vinculaciones con otras redes o instituciones.</p> <p>Esto a través de la realización de un curso, el cual tiene como objetivo entregar conocimientos y una serie de herramientas a los(as) funcionarios(as) para abordar a los usuarios haitianos que asisten a la municipalidad.</p> <p>Este curso tiene una duración de cuatro meses, con dos clases al mes donde se abordarán diferentes contenidos relacionados con la atención y vinculación, las cuales se dictarán en las dependencias de la Ilustre Municipalidad de Limache.</p>

- **Proceso de difusión e invitación:**

El equipo gestor de la capacitación previamente coordinará los encargados que facilitaran las clases de acuerdo a las temáticas a tratar así como el lugar a realizarse el curso, el cual será la planta baja de la municipalidad.

Tres semanas antes del inicio del curso, convocar e invitar a los(as)funcionarios(as) de cada departamento municipal a la capacitación a realizar por medio de correo electrónico que será enviado a cada coordinador de los departamentos municipales solicitando la inscripción de a lo menos tres funcionarios(as) de la oficina en la capacitación a realizar. A su vez se repartirán e instalarán afiches informativos en las dependencias de la Ilustre Municipalidad en los cuales se fijará el contenido, las fechas y el horario en los cuales se impartirán las clases.

Clase N°1	Recursos	Indicadores y medios de verificación
<p>En primer lugar, se realizará una presentación de los encargados, de la programación y objetivos del curso, para dar paso a la entrega de materiales para el desarrollo de las capacitaciones. En segundo lugar, se dará inicio al contenido formal del curso, el cual consistirá en una breve contextualización de la realidad de la comuna respecto a la llegada de la población haitiana. Para luego abundar en el contexto organizacional e institucional del municipio frente a la temática. En tercer lugar, para generar una reflexión en los participantes se realizará una actividad en la cual deberán confeccionar un FODA respecto a la institución y a nivel personal como profesionales para comentarlas finalmente en la de cierre del curso.</p>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encargada de la temática de migración en la Ilustre Municipalidad de Limache, Asistentes Social. <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Computador • Proyector (data) • Hojas carta • Impresora • Tintas de impresión • lápices 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de funcionarios(as) municipales asistentes a la jornada de apertura, presentación y clase N°1 de la capacitación a realizar. • Número de funcionarios(as) sensibilizados, concientizados e informados en relación a la materia a tratar en la clase N°1. <p>Medios de verificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inscripción a la capacitación • Lista de asistencia • F.O.D.A realizado por los(as) participantes de la clase N°1.

Clase N°2	Recursos	Indicadores y medios de verificación
<p>En primer lugar, se realizará una presentación de la materia a abordar en la clase. En segundo lugar, se dará inicio al contenido formal del curso, el cual tratará la recepción y atención de los(as) funcionarios(as) municipales a los(as) usuarios(as) haitianos(as) que asiste al municipio a través de un conversatorio entre los participantes respecto a cómo proceden para atender a este nuevo perfil de usuario. En tercer lugar, habiendo obtenido las experiencias de los participantes, se realizará una actividad grupal que apunta al análisis reflexivo respecto a que se debería mejorar o modificar de la atención que se le entregan a los(as) haitianos(as) de la comuna. Finalmente, como actividad de cierre de la clase se propondrá trabajar en un bosquejo de protocolo de acción para la atención de usuarios haitianos, el cual se irá trabajando al final de las clases restantes.</p>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encargada de la temática de migración en la Ilustre Municipalidad de Limache, Asistentes Social. <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Computador • Proyector (data) • Hojas carta • Impresora • Tintas de impresión • lápices 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de funcionarios(as) municipales asistentes a clase N°2 de la capacitación. • Al término de la clase se espera que los participantes reconozcan falencias, oportunidades, debilidades y amenazas tanto personales como del municipio con respecto a la atención a los(as) usuarios(as) haitianos(as). <p>Medios de verificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lista de asistencia • Registro de consultas referente a la materia abordada en la clase.

Clase N°3	Recursos	Indicadores y medios de verificación
<p>En primer lugar, se realizará una presentación de la materia a abordar en la clase. En segundo lugar, se dará inicio al contenido formal del curso, el cual tratará del área de salud y sus instituciones competentes de la comuna de Limache, que presentan demanda de la población haitiana y como los(as) funcionarios(as) municipales realizan la vinculación o derivación a estas y sus prestaciones, a través de un conversatorio en el cual los(as) participantes se identifiquen estas instituciones. En tercer lugar, habiendo reconocido los(as) funcionarios(as) las instituciones competentes en el área de salud, se ahondará en el Consultorio adosado al HSTL por medio de la exposición de un ppt en el cual se dará a conocer el funcionamiento y la vía de vinculación o derivación a este. Finalmente, como actividad de cierre de la clase se retomará la construcción del protocolo de acción para la atención de usuarios(as) haitianos(as), el cual se irá trabajando al final de las clases restantes.</p>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encargada de la temática de migración en la Ilustre Municipalidad de Limache, Asistentes Social. <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Computador • Proyector (data) • Hojas carta • Impresora • Tintas de impresión • lápices 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de funcionarios(as) municipales asistentes a la clase N°3 de la capacitación. • Al término de la clase se espera que los participantes reconozcan las instituciones competentes en el área de salud y los procedimientos para generar una vinculación. <p>Medios de verificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lista de asistencia • Registro de consultas referente a la materia abordada en la clase.

Clase N°4	Recursos	Indicadores y medios de verificación
<p>En primer lugar, se realizará una presentación de la materia a abordar en la clase. En segundo lugar, se dará inicio al contenido formal del curso, el cual tratará del área de salud, la vinculación y prestaciones de las instituciones competentes, específicamente del Consultorio adosado al HSTL. En tercer lugar, habiendo entregado la información, se hará entrega de un caso social de un(a) usuario(a) haitiano(a) que acude al municipio con una problemática que requiera coordinación con el área de salud para su solución. Finalmente, como actividad de cierre se retomará la construcción del protocolo de acción para la atención de usuarios(as) haitianos(as).</p>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encargada de la temática de migración en la Ilustre Municipalidad de Limache, Asistentes Social. <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Computador • Proyector (data) • Hojas carta • Impresora • Tintas de impresión • lápices 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de funcionarios(as) municipales asistentes a la clase N°4 de la capacitación • Al término de la clase se espera que los participantes reconozcan las instituciones competentes en el área de salud. <p>Medios de verificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lista de asistencia • Registro de consultas referente a la materia abordada en la clase.

Clase N°5	Recursos	Indicadores y medios de verificación
<p>En primer lugar, se realizará una presentación de lo que se abordará en la clase. En segundo lugar, se dará inicio al contenido formal del curso, el cual tratará el área de trabajo y las instituciones competentes en la comuna. En tercer lugar, se realizará una actividad que apunta a identificar el conocimiento y manejo de las instituciones, atribuciones y funciones de cada una, por parte de los(as) funcionarios(as) participantes. Habiendo realizado la primera actividad se dará paso a la retroalimentación por parte del o la monitor(a) respecto al manejo que se evidencia. Finalmente, como actividad de cierre se realizará un conversatorio en el cual se podrán exponer las apreciaciones y comentarios referentes a la materia abordada en el clase y continuar con el trabajo de confección de protocolo.</p>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordinador de la Oficina de Intermediación Laboral de la Municipalidad de Limache. <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Computador • Proyector (data) • Hojas carta • Impresora • Tintas de impresión • lápices 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de funcionarios(as) municipales asistentes a la clase N°5 de la capacitación. • Al término de la clase se espera que los participantes reconozcan las instituciones competentes en el área de trabajo. <p>Medios de verificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lista de asistencia • Registro de consultas referente a la materia abordada en la clase.

Clase N°6	Recursos	Indicadores y medios de verificación
<p>En primer lugar, se realizará una presentación de la materia a desarrollar en la clase En segundo lugar, se dará inicio a una exposición por parte del encargo de OMIL de la municipalidad de Limache, respecto a las instituciones competentes y las formas de vinculación que como municipio se pueden generar en beneficio de los(as) usuarios(as) haitianos. En tercer lugar, posterior a la exposición de dicha información, se pasará a una segunda actividad de aplicación de conocimientos donde los participantes deberán abordar un caso social de un(a) usuario(a) haitiano(a) que acude al municipio con una problemática referente al área laboral que requiere de una vinculación en red con otras instituciones. Finalmente, como actividad de cierre se realizará una exposición breve de lo desarrollado con la retroalimentación respectiva para dejar los minutos finales de la clase para retomar la construcción del protocolo de acción para la atención de usuarios(as) haitianos(as).</p>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordinador de la Oficina de Intermediación Laboral de la Municipalidad de Limache. <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Computador • Proyector (data) • Hojas carta • Impresora • Tintas de impresión • lápices 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de funcionarios(as) municipales asistentes a la clase N°6 de la capacitación. • Al término de la clase se espera que los participantes reconozcan los procedimientos de vinculación con instituciones competentes con el área de trabajo. <p>Medios de verificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lista de asistencia • Registro de consultas referente a la materia abordada en la clase y las propuestas de vinculación desarrolladas por los participantes.

Clase N°7	Recursos	Indicadores y medios de verificación
<p>En primer lugar, se realizará una explicación del desarrollo de la clase, la cual se centrará en la aplicación de una evaluación del contenido entregado en el curso. En segundo lugar, se dará inicio a la prueba que consta de dos preguntas, una en relación al área de salud y la otra respecto al área de trabajo que involucre un(a) usuario(a) haitiano(a). Ambas preguntas estarán enfocadas a la aplicación del protocolo de acción realizado en las clases el cual debe permitir llegar a la identificación y derivación de las instituciones competentes de la problemática propuesta. En tercer lugar, se realizará un conversatorio donde los(as) participantes puedan manifestar sus experticias y apreciaciones respecto a la modalidad del curso y las materias desarrolladas en él.</p>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encargada de la temática de migración en la Ilustre Municipalidad de Limache, Asistentes Social. <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Computador • Proyector (data) • Hojas carta • Impresora • Tintas de impresión • lápices 	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de funcionarios(as) municipales asistentes a la jornada de apertura, presentación y clase N°7 de la capacitación. • Al término de la clase se espera que los participantes reconozcan y apliquen los conocimientos entregados hasta el momento en las clases. <p>Medios de verificación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lista de asistencia. • La evaluación de la prueba realizada.

Clase Nº8	Recursos	Indicadores y medios de verificación
<p>Se realizará en primer lugar, una reflexión final respecto al desarrollo del curso. En segunda lugar, se presentará el bosquejo de protocolo de acción en base a las propuestas desarrollada por los(as) participantes durante el curso, para ser presentada al alcalde de la Ilustre Municipalidad de Limache. En tercer lugar, se entregará la certificación a los(as) funcionarios que asistieron a lo menos a seis de las ocho clases de la capacitación. Finalmente, se hace cierre de la capacitación.</p>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encargada de la temática de migración en la Ilustre Municipalidad de Limache, Asistentes Social. <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Computador • Proyector (data) • Hojas carta • Impresora • Tintas de impresión • lápices 	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de funcionarios(as) municipales asistentes jornada de cierre y certificación. • Al término de la clase se espera que los participantes hayan interiorizado todos los conocimientos entregados y puedan aplicarlos en su desarrollo profesional. <p>Medios de verificación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lista de asistencia • Documento de protocolo • Certificado del curso.

Matriz de Descripción actividad N°2

Actividad N°2	Descripción
<p>Objetivo específico: “Entregar los conocimientos a los(as) haitianos(as) de la comuna de Limache respecto a los servicios públicos relacionados con las áreas de salud y trabajo”.</p> <p>Charlas informativas y educativas respecto a las áreas de salud, trabajo y sus instituciones competentes dirigidas a la población inmigrante.</p>	<p>Las charlas buscan otorgarles a los(as) haitianos(as) de la comuna de Limache los conocimientos necesarios para vincularse con las distintas instituciones y servicios públicos relacionados con el área de salud y trabajo. Estas serán impartidas por un funcionario(a) municipal en idioma español, quien será acompañado(a) de un(a) facilitador(a) idiomático(a) que maneje el creole, asimismo, se invitarán expertos en las temáticas, estas clases serán durante un periodo de cuatro meses, con dos clases al mes en las independencias de la planta baja del municipio, el cual cuenta con un espacio apto y suficiente para acoger una gran cantidad de participantes.</p>

Proceso de difusión e invitación:

Funcionarios(as) del municipio, tres semanas anteriores a la ejecución de las charlas informativas, comenzará el proceso de difusión e invitación a los(as) haitianos(as) de la comuna, a través de folletería y trabajo en red con las distintas instituciones y organizaciones relacionadas con los(as) inmigrantes.

Clase N°1	Recursos	Indicadores y medios de verificación
<p>La charla iniciará con la bienvenida a los(as) participantes haitianos(as), luego se presentarán los(as) monitores(as) encargados(as), para abordar el tema de fondo, explicando la importancia que tiene su vinculación a las instituciones y servicios públicos de la comuna, asimismo, se detallará cómo estas se distribuirán a lo largo de las siguientes sesiones. Luego se realizará un conversatorio que vislumbre los temas relevantes y de desconocimiento en las áreas de salud y trabajo para los(as) haitianos(as), para finalizar con la inscripción en la lista de asistencia.</p>	<p>Financieros: Desde DIDECO se gestionará la remuneración del o la facilitador(a) idiomático(a).</p> <p>Materiales: Mesas, sillas, pizarra, computador, mini proyector, plumón, hojas de oficio, impresora, tinta de impresión, lápices.</p> <p>Humanos: Funcionario(a) municipal y facilitador(a) idiomático(a).</p>	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de los (as) inmigrantes haitianos(as) asistentes a la jornada de apertura y presentación de las charlas informativas. • Número de los(as) inmigrantes haitianos(as) que participan activamente, realizando consultas y comentarios respecto a la materia a tratar en la clase N°1. <p>Medios de verificación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lista de asistencia de haitianos(as) • Registro de los temas relevantes y de desconocimiento en el área de salud y trabajo para los(as) haitianos(as).

Clase Nº 2	Recursos	Indicadores y medios de verificación
<p>La charla inicia con la bienvenida a los(as) haitianos(as) por parte de los(as) monitores y el Director invitado del servicio de salud, quienes en la sesión harán entrega de folletería informativa del Consultorio adosado al HSTL, detallarán el funcionamiento y distribución (por sectores) del Consultorio, y la diferencia con la atención de Urgencias del Hospital, para finalizar con una ronda de preguntas e inscripción en la lista de asistencia.</p>	<p>Financieros: Desde DIDECO se gestionará la remuneración del o la facilitador(a) idiomático(a).</p> <p>Materiales: Mesas, sillas, pizarra, computador, mini proyector, plumón, hojas de oficio, folletería del servicio de salud, impresora, tinta de impresión, lápices.</p> <p>Humanos: Funcionario(a) municipal, facilitador(a) idiomático(a) y Director del Consultorio adosado al HSTL.</p>	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de los (as) inmigrantes haitianos(as) que asisten a la jornada que aborda el tema de salud. • Número de los(as) inmigrantes haitianos(as) que participan activamente, realizando consultas y comentarios respecto al funcionamiento y distribución del Consultorio adosado al HSTL, y la diferencia con la atención de Urgencias del Hospital. <p>Medios de verificación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lista de asistencia de haitianos(as). • Registro de consultas referentes a los temas relacionados al funcionamiento y distribución del Consultorio adosado al HSTL y la diferencia con la atención de Urgencias del Hospital.

Clase Nº 3	Recursos	Indicadores y medios de verificación
<p>La clase inicia con la bienvenida a los(as) haitianos(as) por parte de los(as) monitores y el o la funcionario(a) de admisión del Consultorio adosado al HSTL, quienes entregarán folletería y en conjunto explicarán las distintas prestaciones con las que cuenta el Consultorio y como se pueden acceder a estas. Luego se realizará un conversatorio de consultas referente a la información entregada, en donde el o la funcionario(a) de admisión realizará un proceso de inscripción al Consultorio para aquellos(as) que no lo estén y otorgará horas médicas y de exámenes preventivos, para luego finalizar con la inscripción en la lista de asistencia.</p>	<p>Financieros: Desde DIDECO se gestionará la remuneración del o la facilitador(a) idiomático(a).</p> <p>Materiales: Mesas, sillas, pizarra, computador, mini proyector, plumón, hojas de oficio, folletería del servicio de salud, impresora, tinta de impresión, lápices.</p> <p>Humanos: Funcionario(a) municipal, facilitador(a) idiomático(a) y funcionario(a) de admisión del Consultorio.</p>	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de los (as) inmigrantes haitianos(as) que asisten a la jornada que aborda el tema de salud. • Número de los(as) inmigrantes haitianos(as) que participan activamente del conversatorio, realizando consultas y comentarios respecto las distintas prestaciones con las que cuenta el Consultorio adosado al HSTL y como se pueden acceder a estas. • Número de los (as) inmigrantes haitianos(as) que se inscriban al Consultorio. • Número de los (as) inmigrantes haitianos(as) que se inscriban para tener acceso a alguna prestación. <p>Medios de verificación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lista de asistencia de haitianos(as)

		<ul style="list-style-type: none"> • Registro de consultas referentes a los temas relacionados a las distintas prestaciones con las que cuenta el Consultorio adosado al HSTL y como se pueden acceder a estas. • Registro de ficha médica. • Registro de inscripción a diferentes prestaciones que entrega el Consultorio.
--	--	--

Clase Nº 4	Recursos	Indicadores y medios de verificación
<p>La clase inicia con la bienvenida a los(as) haitianos(as) por parte de los(as) monitores y la trabajadora social, quienes entregarán folletería y en conjunto informarán respecto a las diferentes actividades, talleres y programas impartidos por parte del Consultorio hacia la población usuaria, y como esta puede inscribirse y participar activamente de estas de forma gratuita. Luego se realizará un</p>	<p>Financieros: Desde DIDECO se gestionará la remuneración del o la facilitador(a) idiomático(a).</p> <p>Materiales: Mesas, sillas, pizarra, computador, mini proyector, plumón, hojas de oficio, folletería del servicio de salud, impresora, tinta de impresión, lápices.</p>	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de los (as) inmigrantes haitianos(as) que asisten a la jornada que aborda el tema de salud. • Número de los(as) inmigrantes haitianos(as) que participan activamente del conversatorio, realizando consultas y comentarios respecto a las diferentes actividades, talleres y programas impartidos por parte del Consultorio, y como

<p>conversatorio referente la información entregada en donde la trabajadora social gestionará la vinculación de la población haitiana con las diferentes actividades, talleres y programas ya mencionados, finalizando con la inscripción en la lista de asistencia.</p>	<p>Humanos: Funcionario(a) municipal, facilitador(a) idiomático(a) y Trabajadora social del Consultorio.</p>	<p>esta puede inscribirse y participar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de los (as) inmigrantes haitianos(as) que se inscriban en actividades, talleres y programas impartidos por parte del Consultorio adosado al HSTL. <p>Medios de verificación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lista de asistencia de haitianos(as) • Registro de consultas referentes a los temas relacionados a las diferentes actividades, talleres y programas impartidos por parte del Consultorio, y como esta puede inscribirse y participar. • Registro de inscripción a las diferentes en actividades, talleres y programas impartidos por parte del Consultorio adosado al HSTL.
---	---	---

Clase Nº5	Recursos	Indicadores y medios de verificación
<p>La charla inicia con la bienvenida a los(as) haitianos(as) por parte de los(as) monitores y el Director invitado de OMIL, quienes en la sesión harán entrega de folletería informativa respecto al área de trabajo, detallarán el funcionamiento y requisitos básicos de OMIL para poder acceder a algún trabajo. Para finalizar con una ronda de preguntas e inscripción en la lista de asistencia.</p>	<p>Financieros: Desde DIDECO se gestionará las remuneraciones del o la facilitador(a) idiomático(a).</p> <p>Materiales: Mesas, sillas, pizarra, computador, mini proyector, plumón, hojas de oficio, folletería de OMIL, impresora, tinta de impresión, lápices.</p> <p>Humanos: Funcionario(a) municipal, facilitador(a) idiomático(a) y Director de OMIL.</p>	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de los(as) inmigrantes haitianos(as) que asisten a la jornada que aborda el tema de trabajo. • Número de los(as) inmigrantes haitianos(as) que participan activamente, realizando consultas y comentarios respecto al funcionamiento y requisitos básicos de OMIL para poder acceder a algún trabajo. <p>Medios de verificación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lista de asistencia de haitianos(as) • Registro de consultas referentes a los temas relacionados al funcionamiento y distribución del Consultorio adosado al HSTL y la diferencia con la atención de Urgencias del Hospital.

Clase Nº6	Recursos	Indicadores y medios de verificación
<p>La clase inicia con la bienvenida a los(as) haitianos(as) por parte de los(as) monitores y el o la funcionario(a) de OMIL, quienes entregarán folletería y en conjunto explicarán las diversas ofertas laborales, los pasos a seguir para acceder a estas y cuáles son sus requisitos. Luego se realizará un conversatorio de consultas referente a la información entregada, en donde el o la funcionario(a) de OMIL explicará cómo crear un curriculum vitae, logrando así que cada participante se cree uno, el cual pueda ser entregado en OMIL para buscar un empleo, finalizando con la inscripción en la lista de asistencia.</p>	<p>Financieros: Desde DIDECO se gestionará las remuneraciones del o la facilitador(a) idiomático(a).</p> <p>Materiales: Mesas, sillas, pizarra, computador, mini proyector, plumón, hojas de oficio, folletería de OMIL, impresora, tinta de impresión, lápices.</p> <p>Humanos: Funcionario(a) municipal, facilitador(a) idiomático(a) y funcionario(a) de OMIL.</p>	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de los (as) inmigrantes haitianos(as) que asisten a la jornada que aborda el tema de trabajo. • Número de los(as) inmigrantes haitianos(as) que participan activamente del conversatorio, realizando consultas y comentarios respecto a las diversas ofertas laborales, los pasos a seguir para acceder a estas y cuáles son sus requisitos. • Número de curriculum vitae entregados en OMIL. <p>Medios de verificación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lista de asistencia de haitianos(as) Registro de consultas referentes a los temas relacionados a las diversas ofertas laborales, los pasos a seguir para acceder a estas y cuáles son sus requisitos. • Registro de curriculum vitae recibidos.

Clase N°7	Recursos	Indicadores y medios de verificación
<p>La clase inicia con la bienvenida a los(as) haitianos(as) por parte de los(as) monitores y el o la funcionario(a) de la Inspección del Trabajo, quienes entregarán folletería y en conjunto entregarán orientación e información referente a las remuneraciones, jornada laboral y condiciones laborales. Luego se realizará un conversatorio de consultas referente a la información entregada, en donde el o la funcionario(a) de la Inspección del Trabajo explicará los pasos a seguir en caso de presentarse una irregularidad en el empleo, finalizando con la inscripción en la lista de asistencia.</p>	<p>Financieros: Desde DIDECO se gestionará las remuneraciones del o la facilitador(a) idiomático(a).</p> <p>Materiales: Mesas, sillas, pizarra, computador, mini proyector, plumón, hojas de oficio, folletería de la Inspección del Trabajo, impresora, tinta de impresión, lápices.</p> <p>Humanos: Funcionario(a) municipal, facilitador(a) idiomático(a) y funcionario(a) de la Inspección del Trabajo.</p>	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de los (as) inmigrantes haitianos(as) que asisten a la jornada que aborda el tema de trabajo. • Número de los(as) inmigrantes haitianos(as) que participan activamente del conversatorio, realizando consultas y comentarios respecto a las remuneraciones, jornada laboral, condiciones laborales y los pasos a seguir en caso de presentarse una irregularidad en el empleo. <p>Medios de verificación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lista de asistencia de haitianos(as) • Registro de consultas referentes a los temas relacionados a las remuneraciones, jornada laboral, condiciones laborales y los pasos a seguir en caso de presentarse una irregularidad en el empleo.

Clase N°8	Recursos	Indicadores y medios de verificación
<p>La clase inicia con la bienvenida a los(as) haitianos(as) por parte de los(as) monitores y los(as) invitados de admisión del Consultorio y el o la funcionario(a) de la Inspección del Trabajo, mientras se realiza la inscripción en la lista de asistencia, se relatarán dos situaciones problemas, una relacionada al área de salud y otra desde área de trabajo, en donde la solución a la situación expuesta deberá surgir desde los(as) mismos(as) participantes haitianos(as) los cuales conformarán grupos de 5 personas como mínimo, para luego cada grupo exponer las posibles soluciones y en conjunto con los(as) expertos(as) lograr una retroalimentación, de esta forma se permitirá evaluar los</p>	<p>Financieros: Desde DIDECO se gestionará las remuneraciones del o la facilitador(a) idiomático(a).</p> <p>Materiales: Mesas, sillas, pizarra, computador, mini proyector, plumón, hojas de oficio,, impresora, tinta de impresión, lápices, platos y vasos plásticos, alimentos para la convivencia</p> <p>Humanos: Funcionario(a) municipal, facilitador(a) idiomático(a) y funcionario(a) de admisión del Consultorio y de la Inspección del Trabajo.</p>	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de los (as) inmigrantes haitianos(as) que asisten a la jornada de cierre. • Número de los(as) inmigrantes haitianos(as) que participan activamente en la propuesta de las soluciones a las situaciones problemas, relacionada al área de salud y trabajo. <p>Medios de verificación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de los (as) inmigrantes haitianos(as) que asisten a la jornada de cierre. • Número de los(as) inmigrantes haitianos(as) que participan activamente en la propuesta de las soluciones a las situaciones problemas, relacionada al área de salud y trabajo.

conocimiento y aprendizajes en las sesiones anteriores de forma práctica, finalizando con la una convivencia.		
---	--	--

Bibliografía

- Alvarado, R. (2008). Salud mental en inmigrantes. *Revista Chile Salud Pública volumen 12*, 37-39
- Álvarez, C. A. (2011). *Métodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Colombia : Programa de Proyectos Sociales, Nevea. Recuperado el 27 de junio de 2018
- Angarita, J. R. (9 de Mayo de 2011). *Teorías y Paradigmas educativos*. Recuperado el 9 de Julio de 2018, de <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/2011/05/figura-1.html>
- Argibay, M. (2003). *Multiculturalidad*. Recuperado el 3 de Enero de 2019, de http://www.bantaba.ehu.es/formarse/ficheros/view/Exposici%F3n_2_Sesi%F3n_1.pdf?revision_id=34450&package_id=34415
- Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). (2010). *Calidad de vida laboral*. Obtenido de http://www.asimet.cl/pdf/achs_calidad_vida_laboral.pdf
- Biblioteca del Congreso Nacional. (22 de Septiembre de 2005). *CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE CHILE*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2018, de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (26 de diciembre de 2018). *Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.695, Organica Constitucional de Municipalidades*. Recuperado el 7 de enero de 2019, de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=251693>
- Borrell i carrió, F. (20 de julio de 2016). El modelo biopsicosocial en evolución. *El Sevier*, pág. 175.
- Camaño Rojo, E., & Uguarte Cataldo, J. (2014). *El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales*. Recuperado el 05 de Enero de 2019, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122014000100004
- Casero, M. d. (s.f.). *El Mobbing en el Trabajo, su Problemática*. Recuperado el 30 de Diciembre de 2018, de https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf
- Centro Nacional de Estudios Migratorios . (09 de Noviembre de 2018). *Haitianos en Chile*. Obtenido de http://www.cenem.utralca.cl/docs/pdf/Integracion%20social-cultural-laboral_haitianos_ppt_prensa.pdf
- Chile atiende. (marzo de 2016). *¿Que significa estar en FONASA?* Recuperado el 28 de diciembre de 2018, de <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/37853-que-significa-estar-en-fonasa>
- Chile Atiende. (3 de marzo de 2016). *¿Qué Significa estar en FONASA?* Recuperado el 7 de julio de 2018, de <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/37853-que-significa-estar-en-fonasa>
- Chile vive sano. (14 de abril de 2015). *Beneficios de la actividad física*. Recuperado el 28 de diciembre de 2018, de <http://www.chilevivesano.cl/noticias/beneficios-de-la-actividad-fisica>
- Ciedess. (03 de Septiembre de 2018). *Trabajadores inmigrantes: haitianos lideran denuncias por vulneración a derechos laborales* . Recuperado el 28 de Diciembre de 2018, de <https://www.ciedess.cl/601/w3-article-3052.html>
- CIPER. (11 de Mayo de 2017). *El proyecto de las 40 horas y los efectos de reducir la jornada laboral en Chile*. Obtenido de <https://ciperchile.cl/2017/05/11/el-proyecto-de-las-40-horas-y-los-efectos-de-reducir-la-jornada-laboral-en-chile/>

- Clínica las Condes. (25 de Septiembre de 2018). *Aumentan infecciones de transmisión sexual en Chile*. Recuperado el 17 de Diciembre de 2018, de <https://www.clinicalascondes.cl/BLOG/Listado/Infectologia/Aumentan-infecciones-de-transmision-sexual-en-Chil>
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. (s.f). *Discriminación Por Origen Nacional*. Recuperado el 29 de Diciembre de 2018, de <https://www.eeoc.gov/spanish/laws/types/nationalorigin.cfm>
- Covas, J. M. (2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. Recuperado el 3 de Enero de 2019, de http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1
- Departamento de Extranjería y Migración. (02 de Enero de 2018). *Boletín Informativo, Migración Haitiana en Chile*. Obtenido de <https://www.extranjeria.gob.cl/media/2016/09/boletin-1.pdf>
- Dirección del Trabajo. (09 de Abril de 2018). *Acoso Laboral*. Recuperado el 05 de Enero de 2019, de <http://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99176.html>
- Dirección del Trabajo. (Diciembre de 2013). *Trabajadores Extranjeros en Chile*. Recuperado el 26 de Diciembre de 2018, de http://www.crdp.cl/biblioteca/humano/Presentacion_Direccion_del_Trabajo.pdf
- Dirección del trabajo. (2018). *Acerca de la DT*. Recuperado el 22 de julio de 2018, de <http://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-81298.html>
- Dirección del Trabajo. (enero de 2018). *Código del Trabajo*. Santiago, Chile: Jurídica de Chile. Recuperado el 2 de enero de 2019, de http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf
- Dirección del Trabajo. (2018). *Departamento de Inspección* . Recuperado el 28 de Diciembre de 2018, de <http://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-22980.html>
- Dirección del Trabajo. (4 de Junio de 2018). *Primer informe trimestral sobre trabajadores migrantes* . Recuperado el 15 de Diciembre de 2018, de <http://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-115346.html>
- Dirección del Trabajo. (9 de abril de 2018). *Trabajadores Migrantes*. Recuperado el 25 de julio de 2018, de <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-110783.html>
- Domínguez, F. (20 de Abril de 2018). *El preocupante aumento de los casos de enfermedades de transmisión sexual en Chile*. Recuperado el 17 de Diciembre de 2018, de EMOL: <https://www.emol.com/noticias/Nacional/2017/04/20/854740/El-preocupante-aumento-de-los-casos-de-enfermedades-de-transmision-sexual-en-Chile.html>
- Economía . (16 de Abril de 2010). *Trabajo calificado y no calificado* . Recuperado el 28 de Diciembre de 2018, de <http://lostresgrandessuperincreibles.blogspot.com/2010/04/trabajo-calificado-y-no-calificado.html>
- EduRed. (s.f). *Recreación*. Recuperado el 29 de Diciembre de 2018, de <https://www.ecured.cu/Recreaci%C3%B3n>
- El Mercurio . (08 de Noviembre de 2018). *Migración Haitiana*. *El Mercurio*, pág. 4.
- El Mercurio. (09 de abril de 2018). *Extranjeros en Chile superan el millón 110 mil y el 72% se concentra en dos regiones Antofagasta y Metropolitana*. *El mercurio*, pág. 12. Recuperado el 25 de mayo de 2018
- El tío del Mazo. (20 de octubre de 2015). *las 12 ventajas de montar en bicicleta*. Recuperado el 28 de diciembre de 2018, de <https://www.eltiodelmazo.com/2015/10/20/las-12-ventajas-de-montar-en-bicicleta/>

- Gómez Walteros, J. (junio de 2010). *SCIELO*. Obtenido de La migración internacional: Teorías y enfoques, una mirada actual:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-63462010000100005
- González, G. A. (2012). *Teorías de la personalidad*. México: Red Tercer Milenio. Recuperado el 3 de Enero de 2019
- HASA Grupo Asistencial. (18 de Octubre de 2006). Movimientos Migratorios Enfoques y Evolución. *HASA Grupo Asistencial*, 6. Recuperado el 25 de Julio de 2018, de http://www.juntadeandalucia.es/empleo/recursos/material_didactico/comun/multi-culturalidad/pdf/modulo1.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado el 20 de junio de 2018, de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Ilustre Municipalidad de Limache. (2011-2015). El Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO). Región de Valparaíso, Limache, Chile.
- Isapre Banmédica. (2016). *Enfermedades de Transmisión Sexual: prevención, el concepto clave*. Recuperado el 26 de Diciembre de 2018, de Enfermedades de Transmisión Sexual: prevención, el concepto clave
- La Tercera. (16 de agosto de 2017). Fonasa: casi 9 mil inmigrantes se acogieron a convenio de salud. *La tercera*, pág. 2. Recuperado el 28 de diciembre de 2018
- La Tercera. (5 de marzo de 2018). Casi medio millón de chilenos sufre obesidad mórbida. *La Tercera*, pág. 5.
- La Tercera. (8 de Noviembre de 2018). Estudio: Al 86% de los haitianos en Chile le cuesta más encontrar trabajo que a otros migrantes. *La Tercera*, pág. 4.
- Micolta León, A. (19 de octubre de 2005). Teorías y conceptos asociados al estudio de las migraciones internacionales. *Revista de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas Universidad Nacional de Colombia*, 64-66.
- Ministerio de Desarrollo Social. (31 de Mayo de 2013). *Elige Vivir Sano*. Recuperado el 26 de Diciembre de 2018, de <http://eligevivirsano.gob.cl/elige-vivir-sano-2/>
- Ministerio de Salud . (19 de Enero de 2012). *Orientaciones para la implementación del Modelo de Atención Integral de Salud Familiar y Comunitaria*. Recuperado el 27 de Diciembre de 2018, de <https://www.minsal.cl/portal/url/item/e7b24eef3e5cb5d1e0400101650128e9.pdf>
- Ministerio de Salud . (24 de Septiembre de 2015). *Salud del Inmigrante*. Recuperado el 26 de Diciembre de 2018, de <https://www.minsal.cl/salud-del-inmigrante/>
- Ministerio de Salud. (23 de noviembre de 1985). *Regula el ejercicio del derecho constitucional a la protección de la salud y crea un regimen de prestaciones de salud* . Recuperado el 15 de julio de 2018, de Ley N° 18.469:
http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1715/ley18469_Prestaciones_de_Salud.pdf
- Ministerio de Salud. (2005). Modelo de atención integral en salud. *Serie Cuadernos Modelo de Atención N°1*, 26-27. Recuperado el 20 de julio de 2018, de <http://www.bibliotecaminsal.cl/wp/wp-content/uploads/2016/03/1.pdf>
- Ministerio de Salud. (19 de enero de 2012). *Orientaciones para la implementación del modelo de atención integral de salud familiar y comunitaria*. Recuperado el 5 de julio de 2018, de <https://www.minsal.cl/portal/url/item/e7b24eef3e5cb5d1e0400101650128e9.pdf>

- Ministerio de Salud. (Noviembre de 2015). *Guías Clínicas AUGE*. Recuperado el 17 de Diciembre de 2018, de Cáncer Cérvico Uterino: <https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2015/09/GPC-CaCU.pdf>
- Ministerio de salud. (2015). *Promoción de salud*. Recuperado el 22 de julio de 2018, de https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2016/09/1_PROMOCION-DE-SALUD.pdf
- Ministerio de Salud. (1 de septiembre de 2016). *Promoción de Salud*. Recuperado el 28 de diciembre de 2018, de (MINSAL, Promoción de la Salud, 2016) https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2016/09/1_PROMOCION-DE-S
- Ministerio de salud. (2018). *Departamento de Promoción de la Salud y Participación Ciudadana*. Recuperado el 28 de diciembre de 2018, de <https://dipol.minsal.cl/departamentos-2/promocion-de-la-salud-y-participacion-ciudadana/>
- Ministerio de salud. (2018). *Infecciones de transmisión sexual*. Recuperado el 20 de julio de 2018, de <https://diprece.minsal.cl/temas-de-salud/temas-de-salud/its/>
- Ministerio de Salud. (23 de Febrero de 2018). *MINSAL lanzó plataforma que facilita comunicación entre profesionales de la Salud Pública y población haitiana en Chile*. Recuperado el 26 de Diciembre de 2018, de <https://www.minsal.cl/minsal-lanzo-curso-de-aprendizaje-de-creole-para-funcionarios-del-sistema-publico/>
- Ministerio de Salud, Fonasa, Superintendencia de Salud. (Marzo de 2018). *Política de Salud de Migrantes Internacionales*. Recuperado el 26 de Diciembre de 2018, de <https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/03/POLITICA-DE-SALUD-DE-MIGRANTES.pdf>
- Ministerio de Salud, FONASA, Superintendencia de Salud. (septiembre de 2014). *Política de Salud de Migrantes Internacionales*. Santiago, Chile: publicaciones de editoras/es de DIPOL-DIVAD. Obtenido de <https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/03/POLITICA-DE-SALUD-DE-MIGRANTES.pdf>
- Mochon, & Beker. (2018). *Capítulo 1 del libro Economía Principios y Aplicaciones*. Recuperado el 15 de Junio de 2018, de <https://es.scribd.com/doc/221888538/Mochon-y-Beker-Capitulo-1>
- Morera Montes, J., Babarro, A., & Huerga Aramburu, H. (2009). *Manual de atención al inmigrante*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/264230993_Manual_de_Atencion_al_Inmigrante?enrichId=rgreq-7ad03f763f8db2a9cfa2db24fe225f5d-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdIOzI2NDIzMDk5MztBUzoxMjM4OTQwNjk0NjkxODZAMTQwNjU1MDA1Njk5MQ%3D%3D&el=1_x_2&_esc=publicationCove
- Newstrom, J. (s.f.). *El Comportamiento Humano en el Trabajo*. Recuperado el Enero de 3 de 2019, de <http://catalogo.econo.unlp.edu.ar/meran/getIndiceFile.pl?id2=761>
- Noreña Peña, A., Alcaraz Moreno, N., Guillermo Rojas, J., & Rebolledo Malpica, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. Recuperado el 26 de junio de 2018, de <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/downloadSuppFile/1824/81>
- Observatorio de Salud Pública. (2018). *OCHISAP*. Recuperado el 28 de Diciembre de 2018, de <http://www.ochisap.cl/index.php/preguntas-frecuentes?showall=&start=6>
- Organización Internacional para las Migraciones. (2018). *¿Quién es un migrante?* Obtenido de definición de la OIM del término "migrante": <https://www.iom.int/es/quien-es-un-migrante>

- Organización Internacional del Trabajo. (9 de agosto de 2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Organización Internacional para las Migraciones. (2006). *Glosario sobre Migración*. suiza: Richard Perruchoud. Recuperado el 5 de julio de 2018
- Organización Mundial de la Salud . (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. Recuperado el 30 de Diciembre de 2018, de https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Organización Mundial de la Salud . (Agosto de 2016). *¿Qué es la promoción de la salud?* Recuperado el 28 de Diciembre de 2018, de <https://www.who.int/features/qa/health-promotion/es/>
- Organización Mundial de la Salud . (2018). *Factores de Riesgo* . Recuperado el 28 de Diciembre de 2018, de https://www.who.int/topics/risk_factors/es/
- Organización Mundial de la Salud. (1998). *Glosario de la Salud* . Recuperado el 17 de Diciembre de 2018, de http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67246/WHO_HPR_HEP_98.1_spa.pdf;jsessionid=2E8C2F95BB24B8662BA47BED4E2818B1?sequence=1
- Organización Mundial de la Salud. (1998). *Promoción de la salud, glosario*. Recuperado el 18 de julio de 2018, de http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67246/WHO_HPR_HEP_98.1_spa.pdf;jsessionid=EA832D164372C06D3A4D45C173EFF47D?sequence=1
- Organización Mundial de la Salud. (2018). *OMS*. Obtenido de Factores de Riesgo: https://www.who.int/topics/risk_factors/es/
- Organización Mundial de la Salud. (2018). *Promoción de la Salud*. Recuperado el 21 de julio de 2018, de <https://www.who.int/healthpromotion/es/>
- Oyarzún, E. (2008). *Factores protectores individuales y familiares*. Obtenido de https://www.ucursos.cl/medicina/2008/2/MPRINT25/1/material_docente/previsualizar?id_material=184409
- Psicología de la Salud. (2018). *El modelo biopsicosocial*. Recuperado el 26 de Diciembre de 2018, de <http://www.psicologiadelasalud.com.ar/art-comunidad//el-modelo-biopsicosocial-154.html?p=1>
- Quintero Angarita, J. (2008). *Teorías de las necesidades de Maslow*. Recuperado el 25 de julio de 2018, de https://l.facebook.com/l.php?u=https%3A%2F%2Feva.udelar.edu.uy%2Fpluginfile.php%2F607233%2Fmod_folder%2Fcontent%2F0%2FTeor%25C3%25ADa%2520de%2520Maslow.pdf%3Ffbclid%3DIwAR1IRJCzuHwvEkAvI21uNTzHwhzGMbnm6jKsecbSpCG-vcPuz7Ds6ZXEzUA&h=AT0Q5xGSAncJs1AxMWISvfZM
- Real Academia Española. (2018). *Real Academia Española, Migración*. Recuperado el 5 de julio de 2018, de <http://dle.rae.es/?id=PE38JXc>
- Rodríguez Gómez, G., Gil Flores, J., & García Jimenéz, E. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Recuperado el 19 de Junio de 2018, de <http://media.utp.edu.co/centro-gestion-ambiental/archivos/metodologia-de-la-investigacion-cualitativa/investigacioncualitativa.doc>
- Rodriguez, K. C. (2002). *El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza*. Recuperado el 3 de Enero de 2019, de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Segura, C. M. (2009). *Nivel de Satisfacción Laboral en Empresas Públicas y Privadas de la Ciudad de Chillán* . Recuperado el 6 de Enero de 2019, de

<https://studylib.es/doc/6706665/satisfacci%C3%B3n-laboral---universidad-del-b%C3%ADo-b%C3%ADo>

- SENCE. (2018). *SENCE*. Recuperado el 25 de mayo de 2018, de <http://www.sence.cl/portal/Acerca-del-Sence>
- Subsecretaría de Previsión Social. (2018). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 25 de julio de 2018, de <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/seguridad-social/sst/>
- Superintendencia de Salud . (2018). *Tabla Comparativa, FONASA o Isapre*. Recuperado el 28 de Diciembre de 2018, de <http://www.supersalud.gob.cl/difusion/665/w3-printer-6444.html>
- Superintendencia de salud. (13 de julio de 2010). *A quién se fiscaliza*. Recuperado el 15 de julio1 de 2018, de <http://www.supersalud.gob.cl/664/w3-article-6081.html>
- Taylor, S., & Bogdan, R. (2000). *Introducción a los métodos cualitativos*. Recuperado el 19 de junio de 2018, de <https://asodea.files.wordpress.com/2009/09/taylor-s-j-bogdan-r-metodologia-cualitativa.pdf>
- Univerdad de Chile . (2009). *Análisis Crítico del Derecho al Descanso Laboral en Chile* . Recuperado el 30 de Diciembre de 2018, de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/de-gonzalez_r/pdfAmont/de-gonzalez_r.pdf
- Valles, M. S. (2003). *Técnicas cualitativas de investigación social, Reflexión metodológica y práctica profesional*. España: Síntesis S.A.
- Vignolo, J., Vacarezza, M., Álvarez, C., & Sosa, A. (28 de Febrero de 2011). *Niveles de atención, de prevención y atención primaria de la salud*. Recuperado el 26 de Diciembre de 2018, de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/ami/v33n1/v33n1a03.pdf>,



Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social

ANEXOS

- **Entrevista a las y los Inmigrantes de nacionalidad haitiana residentes en la comuna de Limache.**

Preguntas Introductorias

1. ¿Podría decir por favor su nombre, edad, el tiempo que lleva residiendo en Chile y cuáles fueron sus motivaciones para viajar?
2. ¿Hace cuánto tiempo usted vive en la comuna de Limache? ¿Por qué eligió vivir en esta comuna?
3. Podría relatar por favor ¿Cómo ha sido su experiencia desde que dejó su país hasta su llegada a Chile?
4. ¿Usted conoce alguna Política Pública Chilena dirigida a inmigrantes internacionales? ¿Cuál es su opinión sobre esta? Si su respuesta es negativa, ¿Cómo cree que se debe atender la llegada de extranjeros a Chile?
5. Entendiendo diferencia idiomática del país en el cual se encuentra, podría mencionar ¿Podría contarnos como ha aprendido a hablar español y cuánto tiempo le ha tomado?
6. ¿Qué instituciones de la comuna conoce o le han prestado alguna ayuda? Y si es así ¿De qué tipo?
7. Respecto a su salud, ¿Cómo atiende sus necesidades médicas? ¿Podría relatarnos su primer acercamiento a la atención médica en Chile?
8. Dentro de la comuna de Limache, frente a una necesidad médica, ¿A qué persona, institución u organización acude? ¿Qué tipo de orientación o ayuda recibe de esta?

Salud

Subcategoría Atención Integral en Salud:

9. Desde su experiencia o del algún cercano ¿Qué es necesario tener para una buena atención en salud?
10. Según su experiencia o la de cercanos ¿Podría mencionarnos que le parece la atención que reciben ustedes del Consultorio?
11. Desde su experiencia ¿Qué le gustaría agregar o modificar a la atención que se entrega en salud?

Salud

Subcategoría Prevención en Salud:

12. En relación al cuidado de la salud, podría mencionar ¿Qué hace para cuidar su salud y prevenir enfermedades?

13. ¿Usted conoce sobre las enfermedades de transmisión sexual como por ejemplo VIH/SIDA, sífilis, gonorrea; y de qué manera se pueden evitar?

14. Desde llegada al país ¿Podría mencionarnos si ha presentado algún tipo de malestar físico o mental y como lo ha tratado?

Salud

Subcategoría Promoción en Salud

15. ¿Usted o sus conocidos participan de algún grupo u organización en Limache o han participado en alguna actividad realizada por algún Consultorio? ¿Podría relatar cómo fue? Si su respuesta es negativa, ¿Podría mencionarnos como cree que la comunidad ayuda a los inmigrantes con el cuidado de la salud?

16. Desde su experiencia personal, o la de algún cercano podría contarnos cómo es el cuidado de las y los niñas (os) ¿Qué hace la madre y que hace el padre?

17. ¿En qué consiste su alimentación diaria? ¿Usted realiza alguna actividad física? ¿Ha presentado en el último tiempo alguna enfermedad con respecto a lo anterior?

Trabajo

18. Podría por favor mencionar ¿Cuál era su trabajo en su país de origen? ¿Recibía algún pago por esto? ¿Con cuánto dinero vivía al mes en su país? ¿Podría traducirlo en un aproximado en peso chileno?

19. ¿Actualmente cuál es su trabajo en Chile y recibe pago por esta? ¿Usted ha recurrido alguna vez a un organismo o entidad para solicitar orientación o ayuda para conseguir trabajo?

Trabajo

Subcategoría Remuneraciones:

20. Trabajando en Chile, ¿Podría mencionar que le parece el pago que reciben los extranjeros en el país?

21. En relación a sus derechos como trabajador, podría por favor mencionar ¿Cuál es la forma de pago y cada cuanto tiempo la recibe? ¿Sabe que debe hacer si un jefe no le paga por su trabajo? Si su respuesta es negativa, ¿Qué cree usted que debe

hacer?

22. Podría por favor relatarnos ¿Cómo es el sistema Previsional en su país de origen? Dentro de su inserción laboral en Chile, ¿Alguna vez le han realizado descuento en sus remuneraciones destinado para el sistema previsional?

23. ¿Podría por favor relatarnos qué sabe de la previsión social en Chile? ¿Alguna vez le han realizado descuento en su sueldo destinado para el sistema previsional? Si su respuesta es negativa, ¿podría contarnos como lo hace para cubrir sus gastos médicos?

Trabajo

Subcategoría Jornada Laboral:

24. Desde su experiencia laboral, podría relatarnos ¿Cuántas horas trabajaba en Haití; y cómo cree que es el la jornada de trabajo en Chile?

25. Podría relatarnos ¿Cómo ha sido su experiencia de trabajo en Chile? ¿Está ha contado con contrato de trabajo? ¿Podría decirnos que decía el contrato?

26. Desde su opinión, ¿Podría decirnos que le parece el trabajar horas extra y el pago que se recibe?

Trabajo

Subcategoría Condiciones Laborales:

27. ¿Qué cosas le entrega su jefe para que pueda trabajar seguro?

28. ¿Podría decirnos como han sido las personas y los lugares de trabajo en los cuales ha estado?

29. ¿Piensa que su trabajo le permite cumplir con sus deseos y metas? ¿Podría explicar cómo?

Preguntas de Cierre:

30. Desde su experiencia laboral, ¿Qué le gustaría cambiar respecto al trabajo en Chile?

31. Desde su experiencia en el área de la salud ¿Que le gustaría cambiar respecto a los servicios de atención médica en Chile?

32. ¿Hay algo que quisiera agregar que no se ha mencionado en las

preguntas anteriores?

- **Entrevista a las o los funcionarios (as) del Consultorio adosado al Hospital Santo Tomás de Limache**

Preguntas introductorias

1.- ¿Podría decir por favor su nombre, cargo profesional y funciones que desempeña en la institución? ¿Cuánto tiempo lleva desempeñando dichas funciones en la institución?

2.- ¿Usted conoce o ha escuchado hablar de cuáles son los derechos en el área de salud de la población inmigrante en Chile? ¿Qué opina al respecto?

3.- ¿Usted conoce o a escuchado hablar de la Política de Salud de Migrantes Internacionales? ¿Cuál es su opinión sobre esta? Si su respuesta es negativa, ¿Qué lineamientos sigue para abordar a los usuarios de nacionalidad extranjera?

4.- ¿Podría relatar alguna experiencia en el área de salud donde haya tenido que trabajar la temática de inmigración? Frente a esto, ¿Cuáles son los lineamientos de acción que sigue el Consultorio para abordar la masiva llegada de inmigrantes a la comuna de Limache?

5.- Respecto a la masiva llegada de inmigrantes de nacionalidad haitiana, ¿Cómo se han integrado estos nuevos usuarios (as) al Consultorio? Según su perspectiva, ¿Cuáles son las formas en que las y los funcionarios (as) del consultorio abordan este nuevo perfil de usuarios (as)?

6.- Entendiendo la presencia de una brecha idiomática con este nuevo perfil de usuario, podría mencionar ¿Qué medidas ha tomado el Hospital para establecer una comunicación?

7.- En el ejercicio de sus funciones, ¿Podría relatar alguna experiencia donde se haya relacionado con usuarios (as) de nacionalidad haitiana?

Salud: Atención integral en salud

8.- Respecto a los lineamientos del hospital ¿Cómo cree usted que la atención integral en salud se asocia a estos?

9.- A partir de su experiencia profesional ¿Qué aspectos le parecen relevantes tener presentes en la atención integral de salud de las y los

usuarios (as) de nacionalidad haitiana que asisten al Consultorio adosado al Hospital Santo Tomás de Limache?

10. En relación con la atención integral en salud, podría relatar ¿Cómo esta se aplica a las y los usuarios (as) de nacionalidad haitiana que asisten al Consultorio adosado al Hospital Santo Tomás de Limache?

Salud: Prevención en salud (salud sexual y reproductiva, salud mental)

11.- A partir de su experiencia profesional ¿Qué aspectos le parecen relevantes tener presentes en las acciones de prevención de la salud de los y las usuarios (as) de nacionalidad haitiana que asisten al Consultorio adosado al Hospital Santo Tomás de Limache?

12.- ¿Podría usted mencionar cómo se trabaja la temática de prevención en salud sexual y reproductiva a nivel general y cómo se aborda con los y las usuarios (as) de nacionalidad haitiana que asisten al Consultorio adosado al Hospital Santo Tomás de Limache?

13.- Desde su opinión ¿Qué le parece la forma en que se aborda la temática de prevención en salud mental en el Hospital Santo Tomás de Limache, y cómo se trabaja esta con los y las usuarios (as) de nacionalidad haitiana que asisten al establecimiento?

Salud: Promoción en salud (lactancia, maternidad)

14.- A partir de su experiencia profesional ¿Qué aspectos le parecen relevantes tener presentes en las acciones de promoción de la salud de los y las usuarios (as) de nacionalidad haitiana que asisten al Consultorio adosado al Hospital Santo Tomás de Limache?

15.- ¿Podría mencionar las medidas de promoción referentes a las áreas de lactancia y maternidad y cómo estas se hacen llegar a los y las usuarios (as) de nacionalidad haitiana que asisten al Consultorio adosado al Hospital Santo Tomás de Limache? A su criterio ¿Qué le parece la forma de abordarla?

16.- De acuerdo con las distintas temáticas abordadas desde la promoción en salud ¿Qué le parecen las acciones dirigidas a promover la vida sana de los y las usuarios (as) de nacionalidad haitiana que asisten al Consultorio adosado al Hospital Santo Tomás de Limache? En relación a lo anterior, ¿Qué tipo de actividades se han ejecutado o se espera realizar?

Preguntas de cierre

17.- ¿Cuál cree usted que son las fortalezas y debilidades que presenta la institución operacionalmente respecto a la temática de inmigración?

18.- A raíz de su experiencia, ¿Qué plan de acción sugiere para mejorar en el área de salud el trabajo con inmigrantes de nacionalidad haitiana?

19.- ¿Hay algo que quisiera agregar o crea que no se ha abordado en las preguntas anteriores?

- **Entrevista a las y los funcionarios (as) de la Oficina Municipal de Intermediación Laboral**

Preguntas Introductorias

1.- ¿Podría decir por favor su nombre, cargo profesional y funciones que desempeña en la institución? ¿Cuánto tiempo lleva desempeñando dichas funciones en la institución?

2.- ¿Usted conoce o ha escuchado hablar de cuáles son los derechos laborales de la población inmigrante en Chile? ¿Qué opina al respecto?

3.- ¿Usted conoce alguna Política Pública que aborde la temática de Trabajo y migración? ¿Cuál es su opinión sobre esta? Si su respuesta es negativa, ¿Qué lineamientos sigue para abordar a los usuarios de nacionalidad extranjera?

4.- ¿Podría relatar alguna experiencia en el área de trabajo donde haya tenido que tratar la temática de inmigración? Frente a esto, ¿Cuáles son los lineamientos de acción que sigue la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) para abordar la masiva llegada de inmigrantes a la comuna de Limache?

5.- Respecto a la masiva llegada de inmigrantes de nacionalidad haitiana, ¿Cómo se han integrado estos nuevos usuarios (as) a la Oficina Municipal de Intermediación Laboral? Según su perspectiva, ¿Cómo se encuentran las y los funcionarios (as) de OMIL para abordar este nuevo perfil de usuarios (as)?

6.- Entendiendo la presencia de una brecha idiomática con este nuevo perfil de usuario, podría mencionarnos ¿Qué medidas ha tomado OMIL

para establecer una comunicación?

7.- En el ejercicio de sus funciones, ¿Podría relatar alguna experiencia donde se haya relacionado con usuarios (as) de nacionalidad haitiana?

Trabajo: Remuneraciones

8.- En relación con la inserción laboral del inmigrante de nacionalidad haitiana, ¿Podría mencionar cómo son las remuneraciones en la bolsa de empleos que les ofrece OMIL?

9.- Según su opinión ¿Podría mencionar cuales son las acciones más comunes seguidas por las y los trabajadores de nacionalidad haitiana ante un incumplimiento en el pago de sus remuneraciones?

10.- Según su criterio profesional, ¿Cree que los y las usuarios (as) de nacionalidad haitiana entienden y valoran los descuentos en salud y del sistema previsional a las remuneraciones?

Trabajo:

Jornada Laboral

11.- En relación con la inserción laboral del inmigrante de nacionalidad haitiana, podría mencionar ¿Cómo son las jornadas laborales en la bolsa de empleos que ofrece OMIL?

12.- Según su criterio profesional ¿Qué le parecen los tipos de trabajos y las jornadas laborales a las que pueden optar los y las inmigrantes de nacionalidad haitiana? ¿Cumplen estas con lo tipificado en la ley?

13.- Según su opinión ¿Qué se podría mejorar respecto a las jornadas laborales en las cuales se desempeña los y las trabajadores (as) de nacionalidad haitiana?

Condiciones Laborales

14.- Según su criterio profesional, ¿Qué le parecen las relaciones que se forman entre los empleadores y los y las trabajadores (as) de nacionalidad haitiana?

15.- Desde su experiencia profesional, ¿Cree usted que la satisfacción laboral de los y las inmigrantes de nacionalidad haitiana se logra en las condiciones laborales en las cuales se desempeñan en el país?

16.- Según su experiencia profesional ¿Podría mencionar cuáles son las medidas de protecciones que los empleadores deberían brindar a los inmigrantes de nacionalidad haitiana?

17.- Según su criterio profesional ¿Podría dar su opinión respecto a los entornos laborales en los cuales se desempeñan los y las inmigrantes de nacionalidad haitiana?

Preguntas de Cierre

18. ¿Cuál cree usted que son las fortalezas y debilidades que presenta la institución operacionalmente respecto a la temática de inmigración?

19. A raíz de su experiencia, ¿Qué plan de acción sugiere para mejorar en el área laboral con relación a las y los inmigrantes de nacionalidad haitiana?

20.- ¿Hay algo que quisiera agregar o crea que no se ha abordado en las preguntas anteriores?



Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social

Consentimiento para grabación de entrevista

Yo.....
.....Autorizo la grabación de la entrevista con fines de investigación,
realizada el
día.....de.....del.....por.....
.....Seminarista de la
Carrera de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.

.....

Firma entrevistado(a)

.....

Firma entrevistadora (s)

Registros Fotográficos



